

Comité Social et Économique TER Hauts-de-France

SÉANCE PLÉNIÈRE DU 25 SEPTEMBRE 2020

Présents :

DIRECTION

M. RABIER, DRH	Président
Mme BULTHE, RS	
M. MARTEL, Directeur production	
Mme LAMBERT, RS	
Dr. VASSEUR, Médecin de Région	
M. PERCEBOIS, Pôle prévention	
M. GAUDEFROY, Chef de secteur V	
M. BOUE, Expert Émergences	
M. RENOUX, Expert Émergences	
Mme BUTEZ, Experte Émergences	

ÉLUS DU PERSONNEL

TITULAIRES	OS	Exc/Présent	SUPLÉANTS	OS	Exc./V
M. KIKOS	CGT		Mme CORBIN	CGT	
Mme DERAÏN	CGT	E	M. WATTEBLÉD	CGT	
M. DECLERCQ	CGT		M. PIETTON	CGT	V
M. FOURNIER	CGT		M. WILLAEYS	CGT	
Mme BASSEZ	CGT		Mme DINGEON	CGT	
M. SMAGHUE	CGT		M. BERTHEVAS	CGT	
Mme MAHIEUX	CGT	E	M. WARTELE	CGT	V
M. ESPINOUSE	CGT		M. GOMET	CGT	
Mme BOUKREDIA	CGT		Mme KOURKOUZ	CGT	
M. HOUEL	CGT		M. PARJOUET	CGT	
M. LAMBERT	Sud Rail		M. MALANSKA	Sud Rail	V
M. FRANCOIS	Sud Rail		M. TACHEVIN TABARY	Sud Rail	

Mme MIET	Sud Rail		Mme RICHON	Sud Rail	
M. SOUIN	Sud Rail	E	M. HIAUX	Sud Rail	
M. LENFANT	Sud Rail	E	Mme PARENTY	Sud Rail	
M. EUDELIN	Sud Rail		M. PLATEAUX	Sud Rail	V
Mme RONGIER-JORE	Sud Rail		Mme PLESSY	Sud Rail	
Mme LE SAINT	UNSA Ferroviaire		M. LEVENT	UNSA Ferroviaire	V
Mme COQUERIAUX	UNSA Ferroviaire		M. MASSE	UNSA Ferroviaire	
M. HONVAULT	UNSA Ferroviaire		M. GAUDEAU	UNSA Ferroviaire	
M. MIENS	UNSA Ferroviaire	E	Mme DUPRE	UNSA Ferroviaire	
Mme CORNET WIART	UNSA Ferroviaire		M. LEMOINE	UNSA Ferroviaire	V
M. TOURNAY	UNSA Ferroviaire	E	Mme DE SOUSSA	UNSA Ferroviaire	
M. DELECOEULLERIE	FO		Mme ALEXANDRE	FO	
Mme DEDISSE	FO	E	M. FERTÉ	FO	
M. TAILLEZ	CFDT		Mme MARTIN	CFDT	
Mme MANIER	CFDT	E	M. FOSSIER	CFDT	

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

M. ROTOLO	CGT	Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et Techniciens des chemins de fer
M. LADERRIERE	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
	FO	FO
M. VEZARD	CFDT	Fédération des cheminots CFDT

Ordre du jour de la réunion du Comité Social et Économique
du vendredi 25 septembre 2020 en distanciel

1) Approbation des procès-verbaux des réunions du CSE TER Hauts-de-France des juillet, 27 août et 28 août (matin et après-midi) 2020	30 35
2) Informations de Monsieur le Secrétaire	49
3) Informations de Monsieur le Trésorier	49
4) Informations de Monsieur le Président	50
- Point d'actualité	50
- Informations sécurité	51
- Informations commerciales (si disponibilité)	51
- Informations sur la régularité et la production	61
5) Situation de la sous-traitance 2019	79
6) Consultation (phase vote) sur le projet d'intégration du secteur produit train de Paris Nord à la DL TER PHDF	83
7) Information sur le projet de la nouvelle organisation des escales pour les gares de Compiègne et Creil	94
8) Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (1^{ère} consultation du bloc 3)	102
- <i>Document sur l'évolution de l'emploi et des qualifications ;</i>	102
- <i>Bilan Social 2019 ;</i>	102
- <i>Rapport de la Situation Comparée Hommes/Femmes 2019 ;</i>	102
- <i>Bilan formation 2019 ;</i>	102
- <i>Bilans SSCT 2019.</i>	102
9) Questions/Réponses	132

La séance est ouverte à 9 h 00.

M. RABIER, Président

Bonjour à tous. Il est 9 h 00, je vous propose d'ouvrir ce CSE du 25 septembre et je vous demande de maintenir vos micros fermés. Je vais commencer par une bien triste nouvelle que nous avons apprise hier. Il s'agit donc du décès à son domicile par pendaison de Monsieur Lilian LEBLOND, 53 ans, un conducteur affecté à l'UP d'Aulnoye, qui est décédé mercredi après-midi. Ce conducteur avait 53 ans, il était papa d'une fille de 26 ans, il était marié. Je vais vous demander, avant que l'on puisse procéder aux formalités habituelles, d'observer une minute de silence.

Le CSE TER Hauts-de-France observe une minute de silence.

Je vous remercie. Je voudrais vous dire que c'est sur ce site, en particulier, une nouvelle épreuve qui bouleverse la communauté cheminote à Aulnoye. Un certain nombre de mesures ont d'ores et déjà été prises pour accompagner les collègues sur place avec une cellule d'écoute, l'appui du sophrologue, ça a lieu aujourd'hui par ailleurs. Bien évidemment, des appuis administratifs RH vont être apportés à la famille et à ce stade, en tout cas avec les faits qui sont à notre disposition, on n'a pas d'interprétation et de compréhension spécifique sur ce drame. Je demande à Élodie de procéder aux opérations d'appel.

Mme LAMBERT, RS

Bonjour à tous. Nous allons procéder à l'appel afin, lorsqu'on va passer au vote des PV ou au vote pour le projet sur la phase Paris, qu'on ne perde pas de temps. J'ai Monsieur KIKOS. Vous me répondez donc « présent » et si vous avez un problème de micro vous notez juste « présent » en message, s'il vous plaît.

M. KIKOS, Secrétaire

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Merci. J'ai vu que Monsieur DECLERCQ était connecté alors qu'il nous avait confirmé son absence donc je pense que Monsieur PIETTON n'est pas présent du coup.

M. ROTOLO, RS CGT

Excusez-moi, c'est Monsieur ROTOLO pour la délégation CGT, je pensais qu'on allait faire comme d'habitude, je vous annonçais la liste des présents, parce que je sais qu'il y a certains de nos camarades qui ont des problèmes de connexion, notamment Loïc PIETTON. J'aurais préféré vous annoncer qui était présent ce jour.

Mme LAMBERT, RS

Oui, mais ça nous pose des problèmes à chaque fois lorsqu'on passe en phase de vote et même lorsqu'on relit en fait les PV de CSE parce qu'on n'a pas forcément bien noté les participants.

M. ROTOLO, RS CGT

Très bien, je vous contacterai après par téléphone pour vous expliquer le problème de Loïc PIETTON.

Mme LAMBERT, RS

Entendu, pas de problème. On considère donc que Monsieur DECLERCQ est présent.

M. DECLERCQ, CGT

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Merci. Monsieur FOURNIER ?

M. FOURNIER, CGT

Présent. Bonjour à tous.

Mme LAMBERT, RS

Madame BASSEZ ?

Mme BASSEZ, CGT

Présente.

Mme LAMBERT, RS

Merci. Monsieur SMAGHUE.

M. SMAGHUE, CGT

Bonjour à tous. Présent.

Mme LAMBERT, RS

Madame MAHIEUX ?

Pas de réponse de Madame MAHIEUX.

Mme LAMBERT, RS

Je vais continuer. Monsieur ESPINOUSE ?

M. ESPINOUSE, CGT

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Madame BOUKREDIA ?

Mme BOUKREDIA, CGT

Présente.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur HOUEL.

M. HOUEL, CGT

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LAMBERT ?

M. LAMBERT, SUD-Rail

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur FRANÇOIS ?

Pas de réponse de Monsieur FRANÇOIS.

Mme LAMBERT, RS

Madame MIET ?

Mme MIET, SUD-Rail

Présente.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur WARTELLE ?

M. WARTELLE, CGT

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur MALANSKA ?

M. MALANSKA, SUD-Rail

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur EUDELIN ?

M. EUDELIN, SUD-Rail

Je suis présent.

Mme LAMBERT, RS

Madame RONGIER-JORE ?

Mme RONGIER-JORE, SUD-Rail

Présente.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur PLATEAUX ?

M. PLATEAUX, SUD-Rail

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Madame LE SAINT ?

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Présente.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur HONVAULT ?

M. HONVAULT, UNSA Ferroviaire

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Madame COQUERIAUX ?

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Présente.

Mme LAMBERT, RS

Madame CORNET WIART ?

Mme CORNET WIART, UNSA Ferroviaire

Présente.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LEVENT ?

M. LEVENT, UNSA Ferroviaire

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LEMOINE ?

M. LEMOINE, UNSA Ferroviaire

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur DELECOEULLERIE ?

M. DELECOEULLERIE, FO

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur TAILLEZ ?

M. TAILLEZ, CFDT

Bonjour à tous. Présent.

Mme LAMBERT, RS

Nous avons en représentants syndicaux, pour la CGT, Monsieur ROTOLO. Monsieur LADERRIERE ?

M. LADERRIERE, RS SUD-Rail

Présent.

Mme LAMBERT, RS

Madame DEBAST ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Présente.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur HAVET

M. DELECOEULLERIE, FO

Monsieur HAVET n'est pas présent. Il a une triple fracture du bras donc il est en arrêt.

Mme LAMBERT, RS

Entendu. Merci pour ce complément. Monsieur VÉZARD ?

M. VÉZARD, RS CFTD

Bonjour à tous, présent.

Mme LAMBERT, RS

Madame MAHIEUX est-elle connectée ? Si elle a un problème de micro, peut-elle simplement annoter qu'elle est présente par message, s'il vous plaît.

M. ROTOLO, RS CGT

Madame MAHIEUX est excusée. Elle est logiquement remplacée par David WARTELLE.

Mme LAMBERT, RS

Merci. Il nous manque également Monsieur FRANÇOIS.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Tu peux le compter présent, il va se connecter. Il est sur le dépôt d'Aulnoye et il va se connecter de là-bas donc il sera présent.

Mme LAMBERT, RS

Entendu. De toute façon, lorsqu'on va passer aux différentes phases de vote, vous voterez chacun à votre tour donc Monsieur FRANÇOIS pourra voter à ce moment-là. C'est tout, j'en ai fini pour moi concernant les présences pour le CSE de ce matin.

M. RABIER, Président

Merci à vous, merci Élodie. Je vous propose d'écouter vos déclarations liminaires en commençant par celle de la CGT.

M. ROTOLO, RS CGT

Monsieur le Président, exceptionnellement la CGT fera une déclaration préliminaire puis une liminaire. La déclaration préliminaire sera lue par Delphine BASSEZ.

M. RABIER, Président

Entendu, je l'écoute.

Mme BASSEZ, pour la CGT, procède à la lecture de la déclaration préliminaire suivante :

« Monsieur le Président,

Hier, nous avons appris le décès d'un collègue ADC de l'UP d'Aulnoye.

3 suicides en à peine 13 mois sur le périmètre de notre CSE.

3 suicides concernant 3 agents du périmètre de l'Établissement Traction des Hauts-de-France.

Ce nouveau drame nous bouleverse fortement.

Comment accepter que 3 de nos collègues de travail puissent se donner la mort ?

Mais au-delà de l'émotion, nous devons aborder le sujet sérieusement et avec pragmatisme.

Il ne s'agit pas de se précipiter, mais d'analyser les circonstances et le contexte.

C'est en ce sens que des élus CSE de la délégation se sont missionnés en enquête.

Cette enquête devra se faire en toute transparence et nous vous demandons de tenir informé notre CSE et d'en transmettre le rapport final.

Sur ce point, nous vous demandons que tous les élus CSE soient informés de tout événement grave (et pas seulement les membres CSSCT).

Depuis de nombreuses années, nous vous alertons sur l'état psychologique de nombreux cheminots et de leur mal-être au travail.

Sans vouloir tirer des conclusions hâtives, vous comprendrez, Monsieur le Président, que le suicide de trois de nos collègues de travail en 13 mois et qui plus est, du même établissement, nous interpelle fortement.

Merci. »

M. RABIER, Président

Merci. Je vais prendre toutes les déclarations liminaires et je reviendrai, bien évidemment, Madame BASSEZ, sur vos propos.

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

« Monsieur le Président,

Dès le début de la crise sanitaire et en perspective d'une sortie de confinement de la population, la CGT exigeait de la direction que les services médicaux soient le fil conducteur d'une reprise croissante et responsable de l'activité ferroviaire. Au contraire, la direction a choisi de minimiser leur rôle pourtant essentiel !

Ce sont aussi les considérations économiques et financières qui préoccupaient la Direction, un choix scandaleux de la part d'un employeur ! Choix qui ne tient plus aujourd'hui, puisque le test de dépistage est intégralement pris en charge par la Sécurité sociale et ne nécessite pas de prescription médicale particulière.

Les moyens humains et matériels doivent rapidement être rendus à l'ensemble de nos Cabinets médicaux, mais aussi à nos laboratoires.

Les multiples incertitudes qui persistent concernant la durée de la pandémie doivent être prises en considération par la Direction.

La mise en œuvre des mesures demandées par la Fédération CGT des Cheminots est de nature à prévenir efficacement du risque de contamination et ainsi préserver leur intégrité physique et mentale, dans l'exercice de leurs fonctions et la nécessité d'assurer leurs missions de service public.

Les personnels soignants des Cabinets médicaux et des laboratoires sont plus que jamais des atouts au service des cheminots, de la production ferroviaire donc des usagers !

Ils doivent être reconnus en tant que tels et cela passe par :

La reconnaissance par l'accès à la qualification F à l'ancienneté pour tout-e-s les infirmier-e-s et technicien-ne-s de laboratoire.

Rendre de l'attractivité au métier est urgent au vu du nombre de démissions et des difficultés de recrutement.

L'attribution de moyens nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, y compris par la présence d'une secrétaire médicale dans chaque service et une campagne de recrutement permettant de couvrir les postes.

L'arrêt de la suppression des médecins généralistes et du travail, leur remplacement systématique est une des priorités à laquelle doit suivre un recrutement en corrélation avec les bassins d'emploi cheminots.

Sur ce sujet nous aimerions savoir si des départs sont prévus dans les prochains mois sur le périmètre de notre CSE.

La mise en place et la généralisation des VIP ne constituent pas une substitution au diagnostic d'un médecin. Tout comme l'avis de la DIRECCTE ne peut s'appliquer aux spécificités du milieu ferroviaire. C'est en ce sens que la CGT s'oppose à la centralisation et l'explosion des portefeuilles patients des médecins du travail.

La médecine DOIT conserver sa totale indépendance dans l'établissement de ses diagnostics.

Les médecins et infirmier-e-s ne sont pas les garants de l'application de la politique de l'entreprise.

Sur les règlements intérieurs d'entreprise des SA, qui est un document rédigé par l'employeur et qui précise un certain nombre d'obligations, notamment en matière d'hygiène, de sécurité ou de discipline. Il est obligatoire à partir de 50 salariés. C'est un outil datant du 17e siècle qui vise à contraindre arbitrairement les salariés et à protéger le patron.

La Direction SNCF aurait pu se contenter de transcrire les textes existants en la matière (Statut, RH...), mais il semble qu'elle veuille se saisir de cette opportunité pour changer les règles dans le sens de la régression sociale et de la discrimination entre contractuels et statutaires.

La Direction veut restreindre l'exercice du droit de retrait qui est pourtant une garantie pour la santé et la sécurité des cheminots.

La liberté d'expression des cheminots serait réduite. Toute critique serait ainsi proscrite par l'obligation de neutralité. Les sanctions pourraient donc se multiplier à l'image des révocations qui ont été prononcées à l'atelier Matériel d'Achères pour des propos sur un groupe WhatsApp.

La possibilité de placer un agent sur un poste de qualification inférieure sans justification serait également normalisée.

Dans le cadre d'une procédure judiciaire, obligation de rendre compte de ce que les cheminots relatent aux autorités. Par exemple, dans le cadre de l'enquête de Brétigny, la Direction mettrait une pression supplémentaire aux cheminots impliqués pour se protéger, voire enfoncer certains agents.

RESTRICTION DES LIBERTÉS COLLECTIVES

Remise en cause des droits syndicaux avec l'interdiction des rassemblements, des distributions de tracts, et bien d'autres éléments nécessaires à la remontée des problèmes ou à l'information des cheminots.

Remise en cause des droits associatifs. Par exemple, l'Orphelinat National des Chemins de Fer n'aurait plus le droit de vendre ses billets d'entraide ou ses agendas !

DISCRIMINATION ENTRE STATUTAIRES ET CONTRACTUELS

Vous profitez de la réécriture des Règlements intérieurs pour remettre en cause les garanties disciplinaires et sanctions pour les contractuels.

L'échelle des sanctions, donc la conception qu'il faut une proportionnalité entre le fait fautif et la sanction disparaît. C'est un pas supplémentaire vers l'arbitraire total.

Le conseil de discipline, donc l'obligation pour l'employeur de monter un dossier et la possibilité pour le salarié d'être défendu disparaît également.

Désormais, le licenciement d'un contractuel pourrait être prononcé avec une simple réunion préalable et un courrier recommandé.

Encore une fois, vous démontrez que pour vous le dialogue social n'est qu'une illusion, à peine une sensation qui dirige vos pas.

SUR LE PLAN DE RELANCE,

Contrairement aux éléments de langage qui circulent depuis plusieurs semaines dans la presse, le plan annoncé par le Gouvernement vise exclusivement à relancer la machine à profit. Pour le patronat en général, c'est une aubaine pour pousser la régression sociale.

La direction SNCF n'est pas en reste.

La rentrée sociale revêt un caractère totalement inédit.

Aux conséquences sanitaires de l'épidémie, aux effets de la crise économique sur l'emploi, s'ajoute une succession de mesures de régression sociale mises en œuvre par le Gouvernement dans l'intérêt du patronat et des plus riches.

La pandémie a brutalement accéléré une crise qui était annoncée. La situation impose de changer radicalement de politique.

Le 7 septembre dernier, le ministre des Transports a dit : « Dans un moment compliqué pour la France, singulièrement compliqué pour tous les transports publics [...], j'aurais espéré qu'il y ait une forme de paix sociale souhaitable pour tous ».

Si la séquence que nous vivons a mis en exergue les choix politiques désastreux en matière de santé, c'est bien l'ensemble des services publics et toutes les productions qui sont affaiblis, que ce soit en termes de développement, de qualité de production ou de capacité à répondre aux besoins.

Dans un contexte d'abaissement des conditions sociales, de vie et de travail des salariés, de hausse de la précarité, de casse généralisée des services publics dont le ferroviaire, les organisations syndicales qui luttent devraient s'incliner devant l'enfumage gouvernemental et les stratégies patronales d'accompagnement de la casse !

À la SNCF, des différentes réformes du ferroviaire, particulièrement celles de 2014 et 2018, appliquées avec zèle par les directions d'entreprise successives, fondées sur le dogme libéral de casse de l'entreprise publique SNCF au profit du marché, sont des préconceptions politiques et idéologiques qui n'ont aucune finalité de développement du service public ferroviaire et d'amélioration des conditions de vie et de travail des cheminots.

Faut-il le rappeler ?

Purge de l'emploi à Statut année après année.

Suppression des embauches au Statut depuis le 1er janvier 2020.

Création de quatre SA et d'une SAS (FRET) qui fragilise le système ferroviaire.

Gel des salaires depuis six années consécutives.

Ouverture à la concurrence du transport de voyageurs.

Accélération du déclin du FRET SNCF.

Pour la leçon sur la « matrice idéologique », merci de repasser !

Enfin, le même ministre des Transports a dit : « Nous étudions avec la SNCF les actifs financiers qui pourraient être cédés, mais aussi les gains de productivité qui pourraient être réalisés », en citant « la modernisation de l'outil industriel par exemple ». « Il faut que le groupe SNCF tienne ses objectifs d'équilibre financier à l'horizon 2024, fixés par la loi de réforme ferroviaire de 2018 ».

Il est clair que le Gouvernement et la direction de la SNCF n'imaginent pas un instant revoir leur stratégie.

Le niveau d'emploi prévu en 2020 au sein du GPU ne sera pas respecté. Cela s'ajoutera aux démissions, ruptures conventionnelles et réorganisations qui se multiplient depuis la fin juin avec bon nombre de suppressions d'emplois mettant à mal l'organisation de la production.

Par leurs décisions, gouvernement et direction enlèvent toutes perspectives de développement de FRET SNCF au moment même où gouvernement et décideurs affichent, à grand renfort de communication, la nécessité du transport de marchandises par le ferroviaire.

Sur les salaires, au nom de la solidarité, de la relance de l'économie et de l'équilibre des comptes, la direction voudrait nous imposer une sixième année de gel.

Concernant l'avenir du Réseau Ferré National, notamment au travers des « petites lignes », force est de constater que leur avenir n'est en rien garanti faute de financement via les CPER.

Tout cela semble plutôt destiné à organiser le dépeçage du réseau par un transfert aux régions.

La CGT revendique :

Le recrutement nécessaire pour assurer la production, un plan pluriannuel de réinternalisations d'emplois dans tous les métiers et filières, la régularisation des CDD/ Intérimaires en CDI ainsi que la réhumanisation des gares et des trains.

La tenue sans délai de négociations salariales au niveau du GPU se traduisant par des augmentations générales des salaires, et une revalorisation des primes de travail.

Un véritable plan de relance de FRET SNCF, avec les investissements nécessaires dans les infrastructures, la relance des relations et dessertes TET de jour comme de nuit.

Le maintien et le développement des lignes dites de desserte fine, sous maîtrise publique par la SNCF.

La réouverture immédiate des négociations de branche sur les classifications et rémunérations et refus de toute déclinaison unilatérale de la Direction SNCF en l'absence d'accord, l'extension du régime spécial à l'ensemble des cheminots de la Branche.

Enfin, nous vous avons alertés à plusieurs reprises sur des réorganisations au sein du Technicentre Hauts-de-France sans consultation ni information des représentants du personnel de notre CSE.

Aujourd'hui, nous constatons malgré nos nombreuses alertes que la direction du Technicentre Hauts-de-France, dans le cadre de la mise en place du SA2021, annonce, dans plusieurs chantiers, des réorganisations susceptibles de modifier les horaires de travail.

Nous vous demandons pourquoi, à ce jour, notre CSE n'a pas été informé.

Nous vous rappelons que les changements d'horaires de travail ont une forte répercussion sur les conditions de vie et de travail des agents et que le Code du travail impose, au minimum, une information du CSE et dans certains cas une consultation.

Je vous remercie. »

M. RABIER, Président

Merci. Je laisse la parole à la délégation SUD.

M. LAMBERT, pour la SUD-Rail, procède à la lecture de la déclaration liminaire suivante :

« Monsieur le Président,

Avant de commencer notre déclaration, nous tenons à avoir une pensée pour notre collègue Lilian LEBLOND, ADC d'Aulnoye, qui a mis fin à ses jours ce mercredi

23 septembre. Toutes nos pensées vont vers sa famille. Nous tenons aussi à préciser qu'immédiatement après l'annonce faite par mail du DET Traction, le référent CSSCT et un élu CSE SUD-Rail travaillant au dépôt d'Aulnoye ont pris contact avec le DET et le CUP. Ces derniers n'avaient pas d'explications sur le geste, surtout que l'agent ne travaillait plus depuis le 27 juin suite à un accident du travail chez lui. Ils comprenaient d'autant moins qu'un agent du bureau administratif avait passé la matinée avec lui la veille de son décès et que selon lui rien ne laissait présager un tel geste. Le référent et l'élu ont demandé la mise en place des mesures préventives au CUP et DET immédiate. À savoir, la mise en place d'une communication rapide à ses collègues, une vigilance accrue à apporter au collègue ayant passé la journée avec lui la veille, la mise à disposition du numéro de la cellule psy et du sophrologue, notre disponibilité à tous pour les besoins exprimés par les agents et une aide immédiate à apporter à la famille ainsi qu'un soutien. Ces mesures ont été acceptées par le DET et celui-ci s'est engagé à communiquer à l'ensemble des mandats CSSCT dès qu'il aurait plus d'informations. Quelles qu'en soient les raisons, c'est le deuxième cas au dépôt d'Aulnoye. Une vigilance accrue et des actions concrètes et sérieuses sont à mettre en place pour l'ensemble des agents de ce dépôt.

Revenons à notre déclaration. À travers cette déclaration, c'est un véritable coup de gueule que nous voulons pousser. Il y en a marre, vraiment marre, pour rester courtois. Marre de vous entendre nous dire que le SA 2020 est magique. À l'heure, c'est raté : retards, annulations récurrentes. Assis, encore raté : trop de problèmes matériels également. Avertis, à moitié raté : parfois, c'est vrai, les usagers sont informés avant les cheminots. Marre aussi d'enchaîner des réunions stériles souvent décalées ou sur des créneaux horaires délirants et de recevoir, contrairement sur contrairement, pour ces réunions. Marre de ne traiter que des sujets de réorganisations où vous avancez tel un rouleau compresseur sur les cheminots. Marre que des milliers de cheminots soient en risques psychosociaux avec le dogme de la concurrence voulu par un président de région avide de pouvoir présidentiel qui se sert des conséquences de vos politiques destructrices en termes d'emplois pour nous cracher dessus et justifier l'arrivée de la concurrence au TER Hauts-de-France. Marre de nous faire traîner dans la boue par le Conseil régional sans que vous réagissiez. Marre que des collègues sur les Hauts-de-France se voient signifier leur suppression de poste par mail. Marre du mépris qu'ont certains managers vis-à-vis de leurs agents. Marre que l'instance CSSCT ne serve qu'à des règlements de comptes, qu'à préparer les CSE où on ne parle que de réorganisations et où plus aucune prévention n'est faite. Marre de voir que dans chaque établissement, chacun fait à sa sauce, du DPX au DET. L'application du RI, les mesures COVID, en sont de tristes exemples. Marre de voir notre entreprise couler avec des capitaines sans vision, sauf l'aspect économique qui nous amène droit dans le mur. Marre que le dialogue soit : écoutez-nous, on va vous expliquer. Voilà, nous ne ferons pas plus long. De toute façon, rien ne changera. Mais soyez sûrs d'une chose, c'est que nous n'en avons pas marre de résister, d'être aux côtés de nos collègues et de lutter contre vos politiques destructrices. Dans les jours et semaines qui viennent, vous verrez que nous ne resterons pas les bras croisés et que nous ne renoncerons pas à défendre notre

avenir et nos valeurs. Nous appellerons très bientôt les cheminots à aller demander des comptes au Conseil régional et nous vous inviterons aussi à venir vous expliquer.

Je vous remercie. »

M. RABIER, Président

Merci, Monsieur LAMBERT. La délégation UNSA a-t-elle une déclaration liminaire ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Oui, tout à fait.

M. RABIER, Président

On vous écoute, Madame DEBAST.

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

« Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

Avant de commencer cette déclaration, la délégation UNSA Ferroviaire adresse ses sincères condoléances à la famille de monsieur Leblond Lilian, notre collègue ADC à l'UP Aulnoye décédé ce mercredi.

L'UNSA-Ferroviaire était en attente, depuis de nombreuses semaines, des arbitrages gouvernementaux. Pour mémoire, il était question de plusieurs milliards qui devaient être consacrés au ferroviaire, selon les rares éléments qui avaient filtré depuis le 26 août dernier.

Depuis notre dernière plénière de CSE, le Gouvernement a enfin dévoilé ses ambitions en matière ferroviaire. Le 3 septembre, lors de son allocution, le Premier ministre, Jean CASTEX, a enfin tracé les grands contours de la vision gouvernementale au sujet du ferroviaire.

Ce sont 4,7 milliards d'euros qui seront affectés à SNCF Réseau, aux Entreprises Ferroviaires (EF) de Fret, aux petites lignes, à la modernisation et la sécurité du réseau. Par ailleurs, l'État débloquera 550 millions d'euros pour accélérer les travaux sur les infrastructures de transport.

Les arbitrages finaux sont maintenant connus : le grand gagnant est le Gestionnaire d'Infrastructure. C'est une excellente nouvelle qui va profiter à tout le secteur du ferroviaire. Lors de la réunion interministérielle du 11 septembre dernier, il a été enfin confirmé la répartition des 4,7 milliards d'euros. Ce sont d'abord 3 milliards qui sont consacrés à la régénération et à la modernisation et des voies ferrées les plus empruntées (environ 20 000 kilomètres sur 29 000), 1 milliard ira à l'aménagement des gares, à la sécurisation des quais et du réseau (notamment pour les passages à niveau) et aussi à l'abandon du désherbant glyphosate.

Le plan ajoute 300 millions d'euros pour le maintien des petites lignes dites "de desserte fine du territoire" qui représentent 9 000 kilomètres, complétés par 500 à 600 millions d'euros apportés par les Régions, et dégage 300 millions d'euros pour

les infrastructures spécifiques au fret ferroviaire en plus d'une gratuité des péages en 2020 et de 50 % en 2021.

Enfin, 100 millions sont consacrés à la relance des trains de nuit (la moitié pour l'achat d'Engins Moteur et la moitié pour financer le déficit d'exploitation).

Si nous ajoutons à ces annonces la relance prochaine du célèbre train des primeurs reliant Perpignan à Rungis qui servait surtout à transporter des fruits et légumes venus d'Espagne, l'État semble joindre la parole aux actes concrets sur le terrain.

Ces propositions s'inscrivent pleinement dans les revendications portées par l'UNSA-Ferroviaire depuis de longue date, notamment sur la remise en état du réseau. Comme l'a signalé la DRH du GPU lors de l'instance unique du 17 septembre, rien ne circule si le réseau n'est pas de qualité. Les incidents sur la ligne Dax/Bordeaux du premier week-end de septembre en sont encore une fois un exemple édifiant.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, ce changement de cap marque une rupture avec la politique ferroviaire menée ces dernières décennies.

Il nous manque néanmoins encore des éléments :

- Sous quelle forme se fera le financement ?*
- L'exploitation des trains de nuit sera-t-elle confiée à la SNCF ?*
- L'État exigera-t-il des contreparties ? Si nous reprenons notre train de primeurs reliant Perpignan à Rungis, juste après l'annonce de relance, Jean-Baptiste DJEBBARI, ministre des Transports, abordait la "contrepartie sociale" en demandant de restructurer la gestion du fret ferroviaire et d'améliorer sa compétitivité, sans plus de précision.*

Nous attendons avec impatience les réponses à nos questions, le calendrier et les moyens permettant la mise en œuvre pragmatique d'un transport ferroviaire efficace sur l'ensemble du territoire.

La promesse faite aux voyageurs était de la simplifier et de la rendre davantage lisible. À chaque fois, cela a été un échec ... Allez-vous réellement prendre en compte les retours clients et ceux des personnels de la relation client ?

Côté TER, il semble que les cahiers des charges soient moins exigeants que l'Entreprise, notamment sur l'obligation de création systématique d'une société distincte (filiale) par ligne pour remporter l'appel d'offres OU simplement candidater à l'appel d'offres. L'Entreprise revient sur sa position, notamment en région SUD PACA. Malheureusement pour nous, nous n'avons pas connaissance de ces documents afin de vérifier les dires de l'Entreprise.

Concernant notre région Hauts de France, les agents sont inquiets, le courrier reçu par tous les personnels de la région ne les rassure guère.

Que comptez-vous faire ? Attendre ? Nous ne pensons pas que cela soit la meilleure stratégie pour garder des agents motivés et ambitieux pour gagner les marchés ! Vos salariés, quels que soient leurs métiers, leurs collègues, sont inquiets !! La communication faite est insuffisante, le manque d'information de stratégie de la part de l'entreprise est trop présent, nous vous demandons donc de communiquer

rapidement à tous les agents du TER Hauts-de-France sur votre volonté et votre efficacité pour gagner les marchés.

Sachez que si vous avez vraiment cette volonté de remporter les marchés, veuillez joindre vos actes à vos paroles et communiquer à vos salariés en dépassant le cadre légal qui vous est imposé.

Nous soulignerons les communications des organisations contestataires qui semblent vouloir aujourd'hui s'inscrire dans la négociation ! L'UNSA-Ferroviaire s'interroge toutefois sur la crédibilité de telles communications, notamment sur celle de l'organisation syndicale qui, absente lors de la plénière conclusive sur le chapitre "classifications et rémunérations", reproche à l'UNSA-Ferroviaire de ne plus vouloir négocier !

Nous tenons à rappeler que l'UNSA-Ferroviaire reste libre et responsable de ses engagements.

L'UNSA-Ferroviaire assume totalement ses positions constructives et progressistes aux bénéfiques des salariés de la Branche ferroviaire.

Il convient que ceux qui restent aveugles à l'évolution de l'environnement législatif du ferroviaire assument leur position qui amplifie la dégradation des conditions d'emplois dans la Branche.

Nous sommes aujourd'hui en 2020 : les Règlements et Directives européennes sont inscrits dans le droit français. Les conséquences de la concurrence intermodale sont défavorables au transport ferroviaire. Nul ne peut ignorer que le transport de marchandises est ouvert à la concurrence depuis 2006 (voire 2004), nul ne peut ignorer que le transport international de voyageurs est ouvert à la concurrence depuis 2010, nul ne peut ignorer que la concurrence va se généraliser !

L'opposition de l'UNSA-Ferroviaire à cette ouverture à la concurrence est connue et motivée

L'UNSA-Ferroviaire est et restera une force de proposition pour faire progresser le mode de transport ferroviaire en cohérence avec des conditions de travail et un haut niveau social pour les salariés du secteur.

Le 15 septembre, le GPU a choisi, dans le cadre du projet : "Tous SNCF", les trois valeurs qui feront l'identité de l'entreprise. Ces valeurs sont censées dicter nos choix et nos comportements. Elles doivent parler à des cheminots expérimentés, mais également aux jeunes embauchés dans notre entreprise. Elles nous différencieront par rapport à nos concurrents. Elles seront nos repères fixes dans un monde en mouvement.

Ces 3 valeurs sont :

- "l'engagement", car les cheminots sont engagés ;*
- "l'efficacité", car les cheminots sont efficaces, quel que soit le métier qu'ils exercent ;*
- "l'ouverture", car les cheminots sont ouverts à tous (clients, territoires) à la seule condition que tout le monde respecte les valeurs républicaines.*

Ces valeurs caractérisent effectivement les cheminots... Reste à savoir si elles s'appliqueront aussi à la Direction qui, depuis quelques années, n'a cessé de

maltraiter par sa politique de non-reconnaissance des carrières, de réduction simpliste de la masse salariale, ces mêmes cheminots engagés, efficaces et ouverts.

Monsieur le Président, nous serons fiers de ces valeurs lorsque nous, cheminots, pourrons nous projeter sereinement vers l'avenir. Et ce n'est certainement pas avec des réorganisations d'établissement tous les 2 à 3 ans et un pilotage "à vue" que cela sera possible !

Monsieur le Président, dans ce contexte anxiogène, vous ne pouvez ignorer la souffrance de nombreux agents du TER.

À ce titre, nous vous apportons 2 témoignages très récents qui ne vous surprendront pas et pour lesquels vous voudrez bien répondre précisément :

1/ Concernant l'enquête Pulse :

« Comment est-ce possible : « PULSE complète ainsi la dynamique de l'enquête annuelle AMPLI. Elle permet de donner des retours réguliers aux managers et aux équipes sur l'impact de leurs actions pour pouvoir les ajuster au fil de l'eau... ».

« AMPLI est le baromètre annuel qui évalue le bien-être au travail, fondé sur le modèle de Great Place To Work, basé sur 5 dimensions : fierté, convivialité, crédibilité, équité, respect. Il évalue le rapport au management, aux collègues et au travail, en général ».

Tout l'inverse de ce que nous constatons ou vivons au quotidien, c'est affligeant !!! »

2/Le deuxième :

« La situation vécue depuis plusieurs mois est très particulière et a un fort impact sur la vie personnelle et le moral des troupes.

La situation ne cesse de se dégrader, la charge de travail d'augmenter, mais le pire est le sentiment d'abandon et d'isolement que nous constatons... »

Enfin, pour finir, un « bug informatique » touche les réservations des cheminots réalisées via le Pass Carmillon. Si ce problème est réglé au niveau de la Relation Client à Distance, il perdure depuis maintenant bien trop longtemps au niveau des guichets.

L'UNSA-Ferroviaire peut comprendre qu'un problème informatique soit compliqué à solutionner, mais, entre la politique SNCF d'inviter les cheminots à réserver leurs titres de transport via le digital et l'impossibilité de délivrer des réservations, vous comprendrez aisément que le message retenu par les salariés est qu'il est désormais impossible de délivrer des billets aux cheminots afin de les contraindre à utiliser le canal digital.

L'UNSA-Ferroviaire vous demande un point sur ce sujet et la date à laquelle ce problème sera résolu.

Merci de votre attention.

La délégation UNSA-Ferroviaire. »

M. RABIER, Président

Merci. La délégation FO a-t-elle une déclaration également ?

M. DELECOEULLERIE, FO

Pas de déclaration pour la délégation FO.

M. RABIER, Président

Merci. Pour la CFDT, Monsieur VÉZARD.

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

« Avant de commencer notre déclaration, la CFDT Cheminots s'associe à la douleur de la famille de notre collègue décédé dans les malheureuses circonstances que nous avons apprises.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élus et représentants syndicaux, Le plan France Relance annoncé le 3 septembre par le Premier ministre Jean CASTEX comprend un volet ferroviaire dont le budget s'élève à 4,7 milliards d'euros sur un montant global de 11,5 milliards attribués au transport. Pour la direction de notre groupe, il s'agit aujourd'hui de :

- *Maintenir et développer la fiabilité du réseau le plus circulé ;*
- *Assurer l'avenir des lignes de dessertes fines du territoire ;*
- *Relancer le Fret ferroviaire et assurer sa pérennité économique ;*
- *Relancer des liaisons ferroviaires de nuit.*

Le président FARANDOU précise dans le contexte être vraiment satisfait que le gouvernement ait entendu, que le gouvernement ait confiance dans le ferroviaire, confiance en nous. Il rajoute que lui-même a confiance en notre capacité collective à relancer et développer le Fret ferroviaire, le ferroviaire et donc la SNCF. Il conclut en insistant sur les quatre lignes de force du groupe que sont :

- *L'humain ;*
- *Les territoires ;*
- *La transition écologique ;*
- *Le numérique.*

Pour la CFDT, il est indéniable que dans le cadre de la crise sanitaire, économique et sociale, ces investissements sont indispensables. Ils conditionnent le développement du ferroviaire, pierre angulaire de la transition écologique. Le choix du ferroviaire, vecteur de transport parmi les plus propres, est pertinent pour la relance des transports en particulier et de l'économie en général. En dépit de leur niveau exceptionnel, la CFDT souligne que ces 4,7 milliards d'euros ne couvrent pas l'ensemble des pertes subies par le Groupe Public Unifié SNCF durant la crise. Ils s'inscrivent dans une logique consécutive à la crise sans pour autant répondre entièrement à la première problématique du ferroviaire, à savoir : la qualité, la fiabilité et la performance de son infrastructure. Au-delà des annonces faites, la CFDT restera vigilante quant à la mise en œuvre de ce plan de relance, car il ne répond pas à beaucoup d'incertitudes des cheminots. Pire, le paradoxe demeure et domine. Nous

entendons et lisons des discours positifs sur la relance du ferroviaire et en même temps nous voyons des pertes d'emplois, des suppressions de postes, des risques sur la disparition des compétences, et ce alors même que depuis mars les cheminots et les cheminotes font le ferroviaire dans des conditions sanitaires extrêmement difficiles. De là à penser que l'État et l'entreprise veulent du ferroviaire, mais sans les cheminots et cheminotes de la SNCF, il n'y aurait qu'un pas. Autre sujet durant la période estivale, en toute discrétion l'entreprise SNCF a modifié l'accès Internet au service KIS. Ce changement a été suivi d'un bug et de l'impossibilité, à la mi-août, pour de nombreux cheminots et leurs ayants droit de réaliser leurs réservations au tarif qui est le leur. Cette bascule a été réalisée sans aucune communication interne préalable, mis à part un tuto vidéo posté sur Yammer en juin. Aujourd'hui, il demeure toujours impossible d'obtenir une réservation avec dispense au guichet. Les cheminotes et cheminots touchés depuis des mois par une crise sanitaire ayant des conséquences sociales et économiques anxiogènes souhaitent être rétablis dans leurs droits. Nous vous demandons d'agir au plus vite et de faire remonter à la direction nationale cette problématique afin de trouver des solutions techniques qui simplifieront les gestes métiers des vendeurs sur ce sujet. Évoquons maintenant la CPPNI du 2 septembre – CPPNI, Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche ferroviaire. Lors de cette réunion, il a été demandé par la CFDT Cheminots d'y mettre à l'ordre du jour l'ouverture de négociations de branche sur l'APLD, Allocation Partielle de Longue Durée. L'APLD est un dispositif exceptionnel de maintien dans l'emploi. Nul ici présent ne pourrait nier sérieusement qu'il y a urgence à la vue du contexte sanitaire et économique. N'en déplaise à ceux qui ne veulent pas regarder la réalité en face, le choix qui est devant nous est très simple. Soit la branche se réserve la possibilité d'utiliser un outil mis en place dans le cadre de la crise sanitaire, soit elle le refuse et ce sont les dispositions de droit commun qui s'appliqueront. Des dispositions beaucoup moins-disantes qui ne garantissent ni le même niveau d'indemnisation ni le maintien des emplois. Soyons clairs, aucun salarié de la branche n'est à l'abri de l'application de ces dispositions de droit commun, y compris les agents SNCF au Statut. L'État avait déjà autorisé l'usage de ce dispositif durant le printemps 2020 au sein de notre entreprise, ce qui a permis des taux d'indemnisation aux cheminots très importants. Nous soulignons aussi la volonté de l'entreprise, à l'époque, de maintenir à 100 % le niveau de rémunération hors EVS. Entendre dire lors de cette réunion qu'il n'y a pas de difficultés économiques dans le secteur ferroviaire qui nécessitent de mettre en place l'APLD n'est clairement pas un discours responsable. Tout autant irresponsable que de demander la réouverture de négociations sur l'accord classifications / rémunérations qui a laissé un vide conventionnel et a entraîné la mise en œuvre de la recommandation patronale de l'UTP. Il est inutile de préciser que le futur dossier de négociations sur les droits transférables est la priorité avec l'APLD à la vue de ce qui nous attend sur le transfert de personnels et le COVID-19 qui joue les prolongations. L'accord classifications / rémunérations dénoncé apportait des garanties immédiates pour les salariés. Les responsabilités doivent être remises à leur vraie place et c'est bien ceux qui ont dénoncé cet accord qui ont fait perdre des droits aux cheminots. Parlons maintenant de notre périmètre TER. Côté autorité organisatrice, vous nous avez expliqué que pour l'instant il n'était pas question de réduction du PTA sur notre région. Seulement, d'un autre côté, vous nous avez aussi expliqué que l'AO essayait de se faire rembourser le forfait de charges en prétextant que l'entreprise était éligible

au dispositif de chômage partiel. Sur l'ensemble du périmètre national, les diminutions de charges sur certains axes ou certaines régions font craindre le pire. Dans certaines résidences, en dehors de notre périmètre CSE, ce sont près de 30 % de charges en moins qui sont prévues. Là encore, inutile d'être grand clerc pour faire le lien avec les impacts emploi qui vont survenir. Malheureusement, les conséquences économiques de la crise COVID ne sont pas les seules origines de risques sur l'emploi et du moral en berne des cheminots de notre périmètre. L'ouverture à la concurrence est anxiogène pour les salariés du TER Hauts-de-France et en particulier sur la Picardie. La direction porte une responsabilité sur le sujet également avec son lot de manœuvres destinées à réduire le nombre de salariés. Il suffit de voir le nombre de dossiers de réorganisations passés au sein de notre instance, le déséquilibre géographique Picardie Nord-Pas-de-Calais toujours sous couvert de réduction des coûts pour cette sacro-sainte ouverture à la concurrence. Nous craignons donc encore, et pour un long moment, que les mots inquiétude et exaspération soient au vocabulaire et dans les pensées des cheminots de notre périmètre CSE. Pour conclure, nous aimerions avec une expression de la direction sur le rendu de décision de l'ARAFER du 30 juillet 2020 suite à la saisine de la région Hauts-de-France. La demande de l'AO portait sur la communication de SNCF Voyageurs, des informations permettant, selon la région, de lancer sa procédure de mise en concurrence et en particulier sur :

- *Les données contractuelles ;*
- *L'organisation générale du service ;*
- *Les justifications des compensations versées pour l'exécution du service public ;*
- *Le matériel roulant ;*
- *La maintenance ;*
- *L'offre ;*
- *Le trafic et la distribution ;*
- *Les ressources humaines ;*
- *Les délais dans lesquels toutes ces informations demandées par la région doivent être transmises.*

À la lecture de ce rendu de décision, nous sommes tout de même très inquiets sur les données à fournir, même si l'ARAFER a débouté la région sur une bonne partie de ses demandes. Comme indiqué précédemment, nous souhaiterions vraiment avoir votre analyse et connaître, selon la direction, les impacts et les conséquences de ce rendu de décision.

Merci pour votre écoute. »

M. RABIER, Président

Merci. Avec Florent MARTEL, je vais initier et fournir un certain nombre d'éléments complémentaires, en tout cas en réaction à vos déclarations. Tout d'abord, sur le décès tragique du collègue d'Aulnoye, je partage globalement tout ce qui a pu être dit. On ne peut pas se satisfaire de la situation et considérer que... d'ailleurs j'ai été saisi hier, Madame BASSEZ, c'est vous-même qui m'avez écrit, d'une demande

d'enquête. Je ne vais pas contester cette demande d'enquête, je cherche simplement, et je vous ai envoyé un petit mot hier soir, à bien la calibrer avec vous pour qu'elle soit, je dirais, utile, et qu'elle ne soit pas, ça c'est un retour d'expérience que j'ai fait d'une précédente enquête, elle-même facteur de risques psychosociaux pour d'autres collègues sur le site. On est donc dans ces sujets-là qui sont extrêmement délicats, vous le savez, à vouloir faire un travail en bonne intelligence, dans une certaine concertation parce que là, ça dépasse, de mon point de vue, un sujet de direction ou d'organisations syndicales. C'est un sujet où l'on veut tous comprendre ce qu'il se passe et si oui ou non il y a un rapport avec le professionnel. En fin de compte, c'est là notre responsabilité. Comme on ne sait rien, comme ça a eu lieu, et ça a été rappelé par la délégation SUD, après près de trois mois d'absence suite à une blessure à la maison, on a du mal à comprendre la cause. D'ailleurs, peut-être qu'on ne saura jamais la cause. Il faut être assez humble dans ce genre d'événements. En tout état de cause, nous entendons assez rapidement, avec le président de la CSSCT, instruire cette affaire et essayer de comprendre ce qu'il se passe. Je souscris et je confirme toutes les mesures qui ont été prises, que j'ai un petit peu indiquées tout à l'heure et qui ont été précisées par la délégation SUD-Rail. Ce que l'on dit, nous, c'est que l'on doit travailler ce sujet avec retenue, distance et non-empressement parce qu'il n'est pas question qu'en travaillant ce sujet-là pour essayer de comprendre, on rajoute, si vous voulez, du mal-être supplémentaire à ce que vivent déjà, en particulier, les collègues d'Aulnoye. Je reviens sur d'autres points qui ont été évoqués. Pour le moins, vos déclarations sont très complémentaires et montrent bien toute la complexité de la situation dans laquelle l'entreprise est en général et, nous, plus particulièrement sur les Hauts-de-France, nous sommes. Effectivement, on est dans un contexte extrêmement spécial qui nous a fragilisés, la COVID. On sait très bien que la fréquentation n'est pas complètement revenue en TER, mais surtout à Voyages. On sait qu'on a un vrai sujet de fréquentation et donc de recettes à l'activité Voyages qui, je vous le rappelle, n'est pas conventionnée, contrairement à TER. Ce sont donc bien les billets vendus qui permettent, ou pas, de rentabiliser le plan de transport. On sait que le contexte économique s'assombrit clairement. Donc, quelque part, une entreprise de transport comme la nôtre est quand même liée au contexte économique, en fret en particulier même s'il y a des aides qui vont arriver et tant mieux, on sent qu'il y aura peut-être moins de transports. On sait que dans ce contexte économique, COVID... il y a chez nous en particulier, mais dans d'autres régions également, ça a été souligné dans vos déclarations, une ouverture à la concurrence à la suite de la loi 2018. Nous le savons tous, et je le partage volontiers avec vous, cette loi ne fait pas l'unanimité, tant s'en faut, d'un point de vue général, chez les citoyens, les partis politiques, d'un point de vue, j'ai envie de vous dire, du corps social SNCF. On n'est pas forcément tous complètement à l'aise avec tout cela ou en accord avec tout cela et chacun, je le respecte d'ailleurs, peut avancer ses arguments. Néanmoins, et c'est mon rôle de représentant de l'employeur, la SNCF applique les lois, la SNCF est entraînée dans un dispositif où elle a indiqué, et elle le fera, qu'elle participera bien évidemment. Elle ne va pas désertier l'ouverture à la concurrence quelle que soit la région, quelle que soit d'ailleurs cette ouverture parce qu'il y a également une ouverture sur Intercités où là l'autorité organisatrice c'est l'État et vous le savez. On n'en est qu'au début, on en est à un début qui est inquiétant à certains égards puisque, bien évidemment, des questions sont posées et des réponses ne sont pas encore possibles puisque, je le rappelle, chez nous en tout cas, les cahiers

des charges ne sont pas délivrés et on les attend dans plusieurs mois. C'est quand même sur cette base, au-delà des grandes considérations qu'on a pu avoir début août, que l'on voit un petit peu ce qui est attendu par le donneur d'ordres, le décideur qui est bien l'autorité organisatrice. Deuxièmement, on est dans l'application d'un processus un peu légal et juridique qui est facteur d'interrogations, d'inquiétudes, j'en conviens complètement, et qu'on a dû opérer au mois d'août. On en avait parlé lors du CSE extra de fin août. Est-ce qu'on va s'arrêter là ? Est-ce qu'on va baisser les bras ? Est-ce qu'on va strictement se limiter à l'application juridique des textes ? Bien évidemment que non. Moi, dans ma fonction de DRH, et avec l'ensemble du CODIR, on est sur un sujet qui est éminemment compliqué. On cherche à expliquer les choses parce que cela nécessite quand même que l'on explique un petit peu pourquoi, comment... mais avec cette idée qu'on ne sait pas tout et que tout n'est pas tranché. Ça a été souligné dans la dernière déclaration par la CFDT, tout n'est pas tranché parce qu'il y a une autorité de régulation des transports, l'ART, qui donne des arbitrages et ces arbitrages, pour le coup, peuvent être contestés aussi. On va aller en justice, ça a été dit par le directeur de région dans les bilatérales que nous avons commencées, on va aller en justice pour contester des choses parce qu'on est sur des sujets stratégiques. Vous voyez bien qu'il y a une bataille sur les données. Sur PACA, j'ai appris, par exemple, qu'il y a bien évidemment des concurrents autres que la SNCF qui vont être dans la compétition, ces gens-là ont des droits, ils ont droit de visiter les ateliers, de regarder un certain nombre de choses. Donc, on sait déjà que sur les deux lots sur la région SUD, il y aura quatre ou cinq candidats. Donc, ce n'est pas une vue de l'esprit, c'est une réalité concrète. Alors, sommes-nous prêts ? En tout cas, nous, sur Hauts-de-France, on vous a déjà expliqué tout ce que l'on fait, tout ce qu'on va faire et avec cette idée que les choses vont s'étaler puisqu'il faut qu'on ait tous en tête que ce n'est pas avant, en gros, le printemps 2022, mi 2022, qu'au fond on saura si oui ou non c'est le groupe SNCF qui remporte tel ou tel lot. Tout cela nous met dans une disposition où nous ne sommes pas culturellement habitués à avancer sans tout savoir, sans avoir les certitudes qui caractérisent beaucoup nos métiers puisqu'ils sont très liés à la sécurité, la production, où nous sommes globalement plutôt professionnels, carrés, On a un énorme travail d'explications, de pédagogie, d'entraînements, parce que, nous, côté TER Hauts-de-France, ça a été rappelé encore par le directeur de Région dernièrement, on ne considère pas que l'affaire est finie, qu'elle est enterrée et qu'on a perdu. On considère au contraire qu'on a énormément d'atouts et qu'on va y aller pour remporter ces marchés. Le vrai combat que nous aurons peut-être à mener, c'est le doute que nous avons entre nous. C'est normal de douter quand on est devant une épreuve parce que c'en est une. Ce n'est pas amical ce qu'il se passe. Les concurrents, ce ne sont pas des amis et nous ne sommes pas, culturellement, dans l'entreprise, habitués à cela. En tout état de cause, on a eu une concurrence, ça a été rappelé tout à l'heure, dans le fret... mais on est sur des marchés quand même plus limités. Malheureusement, le fret ferroviaire a beaucoup régressé, y compris d'ailleurs chez les concurrents. Je reviens sur les annonces du gouvernement. C'est une bonne nouvelle que le milieu ferroviaire, et notamment que les sommes, les principaux milliards, les 4,7 milliards vont être mis sur le réseau. On a tous conscience que si un réseau n'est pas en qualité, et malheureusement on a un certain nombre d'incidents sur le réseau chez nous qui le montrent trop régulièrement. C'est par un réseau de qualité qu'à un moment donné on fait un transport correct et bien vécu parce que notre concurrence est aussi par

rapport aux autres modes de transport. Nous, ce qu'on cherche, on n'a pas changé d'avis avec le SA 2020, c'est bien évidemment plus de monde dans les trains et tout ça dans le sens quand même d'un développement un peu plus environnemental des transports. On sent, avant de laisser la main à Florent MARTEL, qu'on est dans un moment un peu crucial de la vie de l'entreprise. On est face, j'ai envie de vous dire collectivement, et la direction affiche avec un programme rassembleur comme « Tous SNCF » qui est en train de se construire, nous reviendrons vers vous pour un petit peu dire comment on empoigne le sujet. À un moment donné, on doit se rassembler, on doit combattre, en tout cas participer à des compétitions et à un moment donné où l'économie est un peu en berne et on doute. On est face à un certain nombre d'épreuves et on n'entend pas, nous, en tout cas côté direction, laisser la place aux doutes, au renoncement ou à l'abandon. Je peux vous dire que ce n'est pas du tout notre état d'esprit, mais je suis extrêmement lucide et pour travailler ces sujets, notamment des RPS, ce sera extrêmement compliqué. On n'arrivera pas à « embarquer » et motiver facilement, à donner confiance aisément à 3500 cheminots du TER, non, ça ne fonctionne pas comme ça. La confiance, ça ne se décrète pas, ça se construit. Voilà ce que je voulais dire. Après, pour terminer par rapport aux déclarations CGT, on entend, je le redis et c'est une discussion que j'ai eue dernièrement sur d'autres sujets qui sont des sujets d'ajustement de l'organisation, je pense par exemple au service logistique qui est côté Traction et qui devrait basculer sur Lille côté Technicentre, on entend appliquer et faire des dossiers corrects et dans le bon ordre, y compris avec l'avis au CSE. Les messages, vous les avez déjà passés par le passé, en tout cas je les ai entendus. Florent, pour compléter sur la prod.

M. MARTEL, Directeur production

Il y a plusieurs sujets sur lesquels je voulais revenir en complément de ce qu'a dit Raphaël RABIER. Évidemment, comme vous tous, d'abord une première pensée pour Lillian LEBLOND ce matin. Je voudrais également remercier Madame BASSEZ de la posture tout à fait juste et mesurée que vous prenez en cette circonstance. Je pense que c'est à souligner et c'est important. Je voulais revenir sur les déclarations concernant la Picardie, répondre à la question sur l'ART posée par la CFDT et évoquer avec vous ce que l'on fait sur la concurrence et notre posture par rapport à cela. Sur la Picardie, évidemment nous ne sommes pas sourds, nous ne sommes pas aveugles, nous voyons bien que certains agents souffrent et sont un peu dans une forme de nostalgie de feu la direction régionale d'Amiens. Aujourd'hui, nous avons un nouveau territoire qui est le territoire Hauts-de-France et il y a une direction régionale qui est positionnée à Lille. Cela s'est fait dans l'accompagnement de la réforme territoriale et, évidemment, on cherche à ce que les services centraux aient le plus d'efficacité. Pour autant, pour nous, le territoire de la Picardie, et notamment de l'Étoile d'Amiens, a une importance absolument stratégique. Déjà, d'un simple point de vue géographique, l'Étoile d'Amiens est positionnée en plein milieu du territoire des Hauts-de-France. Pour nous, il est absolument inconcevable qu'à terme la région SNCF Hauts-de-France puisse être coupée en deux en perdant son centre, son cœur, autour de l'Étoile d'Amiens. Donc, la priorité n° 1 que nous avons, c'est de conserver le lot Étoile d'Amiens. Il n'y a pas d'autres priorités que celle-là. En tant qu'homme de production, je ne conçois pas, à un moment, qu'on puisse ainsi couper les flux autour d'Amiens. D'ailleurs, je me refuse même à envisager cette situation tant elle me paraît quasi impossible à régler sur le plan de la production. Alors que fait-on pour se garantir la victoire ? D'abord, on veut faire d'Amiens la place forte H00 sur le territoire. On a

actuellement la Task force nationale qui est positionnée à Amiens et qui va rester pendant trois mois dessus pour installer des process de pointe sur la production et pour montrer que, bien que ce soit une gare compliquée à opérer Amiens, beaucoup d'échanges, de flux, une gare pas facile et qui dépend beaucoup notamment des deux aiguilles de sortie vers Paris donc ce n'est pas une gare facile à manœuvrer, on veut être au top là-dessus et que, des trois grosses gares qu'on a sur le territoire Hauts-de-France, Lille, Paris et Amiens, Amiens soit bien la meilleure en termes de H00. Ça, c'est très important. Ensuite, dans le cadre de l'appel d'offres, on travaille à des innovations autour notamment des flux de la métropole d'Amiens pour permettre de surprendre l'AO et de nous garantir, in fine, le succès lors des retours d'appels d'offres. Je peux vous dire qu'en production, je passe largement plus de la moitié de mon temps à m'occuper de la production, évidemment du Y Picard puisque ça fait l'actualité, mais également de l'Étoile d'Amiens. On a vraiment une mobilisation importante dessus donc les sentiments ou les messages qui pourraient être qu'on laisse tomber le territoire, c'est absolument faux et je tiens vraiment à les contester avec beaucoup de vigueur. Ensuite, concernant la saisine de l'ART par la région, notre position a été claire puisque nous avons attaqué la décision de l'ART au tribunal. Vous vouliez connaître, je crois que c'est la CFDT qui a posé la question, notre sentiment par rapport à cela. Nous avons attaqué en justice la décision de l'ART. Nous ne sommes pas d'accord avec le niveau de fourniture de données qui nous est demandé. D'ailleurs, ça a valu au président FARANDOU d'essuyer une grosse colère du président du Conseil régional. Il pensait que c'était lui qu'on attaquait au tribunal quelque part au travers de notre décision. Je pense que c'était important de montrer aussi que nous n'allions pas être une victime consentante par rapport à tout ce qu'il se passe puisque la volonté de nous remplacer par d'autres opérateurs sur le champ de la région semble tout de même assez claire. Sur la concurrence, que fait-on ? Vous regrettez que nous soyons discrets dans la presse là-dessus, je l'ai déjà dit et je le rappelle, nous sommes la direction de la SNCF, mais nous ne sommes pas les représentants ni d'un syndicat ni d'un parti politique. On a donc obligation de discrétion sur ce sujet. On ne sera donc ni dans la presse à nous exprimer sur ce sujet ni en tête des manifestations, ça c'est certain. En revanche, on se positionne clairement en logique de combat là-dessus, je veux le souligner. Je peux vous donner plusieurs exemples, sur les visites d'ateliers qui pourraient être demandées dans le cadre de la concurrence, nous avons clairement établi une ligne rouge. Par exemple, interdiction de prendre des photos dans nos ateliers, une stricte limitation des prises de contact et une interdiction de s'adresser en direct aux agents avec des membres de la direction qui surveillent strictement ce type de visites. D'ailleurs, j'enjoins tous les cheminots à être extrêmement vigilants dans leur expression par rapport à des gens qui pourraient venir leur poser des questions de l'extérieur sur leur manière de produire, sur des documents, sur leur organisation. Je sais que les cheminots sont toujours très avides d'expliquer comment fonctionne leur métier, mais aujourd'hui ce bon fond peut nous mettre en danger donc il faut qu'on se protège. Je vous donne simplement un autre exemple, tous les documents que nous donnons aujourd'hui... hier, par exemple, je planchais devant le Conseil régional sur un plan d'action pour le Y Picard, désormais nous frappons tous les documents que nous envoyons à l'AO d'un sceau qui précise que c'est sous le secret des affaires que nous leur donnons les documents, ce qui interdit à l'AO de les transmettre à d'éventuels concurrents. Donc, si nous devons d'aventure retrouver ce type de documents chez les

concurrents, on pourrait attaquer en justice. Nous avons des démarches d'études sur un schéma industriel que nous démarrons aujourd'hui pour les cinq ans à venir. Désormais, nous allons être extrêmement prudents sur l'explication du raisonnement qui nous conduit à une solution. On va davantage présenter la solution qu'expliquer le raisonnement parce qu'on ne veut pas que ce raisonnement puisse servir à d'autres. Autre exemple, on milite actuellement pour un grand plan de flotte qui permettrait de faire de la monotypie de Regio 2N sur le Y Picard. Nous avons volontairement présenté ce projet-là avec des flottes étanchéifiées par exemple entre le Paris – Beauvais et Y Picard avec chacun sa réserve qui montre clairement qu'en termes de nombre de rames, ça coûte plus cher de décomposer les marchés en petits bouts plutôt que de jouer un effet de masse qui permet d'atteindre après des économies de seuils sur la flotte. On veut couper, il faut en assumer les conséquences derrière ce truc-là si vous voulez avoir de la robustesse et par exemple des rames de réserve eh bien ce sont des rames de réserve dans chaque contrat et non plus des rames de réserve pour tout le monde. Voilà quelques exemples qui montrent que nous sommes engagés en mode combat et il n'y a plus, désormais, aucune réflexion stratégique sur notre manière de produire qui ne soit pas analysée sous l'angle de « est-ce que ça nous mettrait en danger par rapport à d'éventuels concurrents ? ». Cet après-midi, nous nous poserons également la question de savoir comment on peut proposer une offre globale sur l'Étoile de Saint-Pol en ayant pris contact avec une maîtrise d'ouvrage sur l'infrastructure. Nous sommes donc clairement engagés dans un combat pour remporter l'ensemble de nos appels d'offres avec, je le rappelle, en priorité n° 1, celui de l'Étoile d'Amiens. J'en ai fini pour ces premières réponses donc je rends la parole.

Mme LAMBERT, RS

Nous avons une demande de parole de Monsieur TAILLEZ.

M. TAILLEZ, CFTD

Je voulais juste rebondir sur ce que Monsieur MARTEL vient de me dire. Deux questions, Monsieur MARTEL, déjà sur la confidentialité des méthodes de production et un peu sur l'industrialisation du processus dans d'autres entreprises qui sont très au fait de ces méthodes-là. Il y a carrément, en interne en fait, des formations aux agents pour leur expliquer les risques que cela peut engendrer de communiquer certaines informations. Moi, je suis inquiet parce que, comme vous l'avez dit, les cheminots en général nous sommes très avenants, très soucieux de partager nos connaissances et notre travail. Prévoyez-vous, dans l'avenir, qu'il y ait ce type d'ateliers ou de formations pour vraiment expliquer aux agents que, on ne va pas se mentir, ça ne rigole plus et qu'il faut faire extrêmement attention ? Ça, c'était ma première question. Sur la deuxième question par rapport à la contestation de la décision de l'ART, savez-vous si, du coup, le fait que vous ayez contesté au tribunal est suspensif ou êtes-vous quand même obligés de respecter la décision de l'ART le temps de la contestation ? Voilà, ça sera tout pour moi.

M. MARTEL, Directeur production

En fait, pour la première question, il y a deux types de réponses. D'abord, il y a les documents qui sortent de l'entreprise et ensuite il y a les postures des agents. Sur les documents qui sortent de l'entreprise, il y a Valérie METTAVANT qui est notre nouvelle contract manager qui va clairement mettre en place un système qui permet

de verrouiller les échanges de documents. Vous voyez que ce sujet est quand même central dans les rapports que nous avons avec le Conseil régional. Il faut avoir en tête que de par la convention, on leur donne une volumétrie de documents extrêmement importante tous les mois, mais qu'on a en permanence la contestation, y compris dans la presse, de la part du président, qu'on ne donne rien, qu'on ne sait rien et qu'en fait on se met en obstacle à l'ouverture à la concurrence. Nous ne donnons que les documents qui sont prévus dans notre contrat et c'est normal. Après tout, il y a un droit des affaires, on peut le contester. Nous, on peut regarder point par point sur ce qu'il se passe. Nous, on est absolument sûrs de nous, on ne donne que les documents qui sont prévus à la convention. Le reste, s'il en faut plus, effectivement après c'est du ressort de l'ART et on a le droit aussi de ne pas être d'accord avec l'ART, c'est ce qu'on a exprimé en juillet. Donc, un verrouillage très important sur toute la documentation que peut donner l'entreprise. Ensuite, sur la posture des agents, c'est clair, là-dessus on partage tous ce côté avenant et ouvert du cheminot. Je crois qu'il va falloir que l'on change là-dessus parce que ça nous met en risque. Il existe des formations sur la concurrence, mais qui sont aujourd'hui un peu réservées aux dirigeants. Je crois en effet qu'il va falloir que l'on réfléchisse à des... je ne sais pas si ce sont des formations ou des forums, mais des choses qui quand même alertent les gens et, de manière très pratique, comment cette forme d'entrisme dans nos méthodes de production peut se produire pour que les gens soient vigilants sur les approches. Ce sont des trucs tout bêtes, mais je me souviens quand j'ai démarré ma carrière on avait beaucoup de trainspotter qui venaient dans les ateliers, vous savez tous ceux qui repèrent les locs, qui notent les numéros et qui prennent des photos. Ça, ce n'est plus possible, on ne le fait plus. Il y a plein de choses comme ça qu'il faut que l'on écrive pour se protéger. Concernant le caractère suspensif, je vais chercher la réponse, je crois que c'est oui, mais je n'en suis pas absolument sûr donc je vous le confirme au cours de la réunion.

M. TAILLEZ, CFDT

Merci, c'est gentil.

Mme LAMBERT, RS

On a une demande de parole d'Hélène LE SAINT.

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Je vous remercie. Monsieur MARTEL, j'ai noté vos propos, vous avez parlé d'accompagnement de la réforme territoriale en vous exprimant sur l'Étoile d'Amiens. J'ai donc deux remarques à formuler. La première c'est qu'effectivement, politiquement, il y a eu un accompagnement de cette réforme territoriale. J'aimerais que quelqu'un s'exprime sur l'accompagnement des agents puisque, quand vous vous êtes exprimé là-dessus, on parlait d'agents qui n'avaient pas un sentiment de confort professionnel au maximum. D'autre part, en parlant de l'Étoile d'Amiens et de son personnel, je trouve que c'est assez réducteur puisqu'au niveau d'Amiens il n'y a pas que du personnel qui travaille pour l'Étoile d'Amiens, mais on a aussi des gens qui travaillent dans les fonctions support comme les RH et vous avez encore, Monsieur MARTEL, des gens qui travaillent pour vous à la prod et qui sont localisés sur Amiens. Ça, c'est la première chose. La deuxième chose c'est que vous nous dites que vous vous occupez de la production, mais moi je voudrais que quelqu'un s'exprime aussi sur comment on s'occupe des agents parce que, dans la déclaration lue par Pauline

DEBAST, il y avait deux témoignages d'agents pris au hasard parce que ce sont des témoignages très récents de mails qui m'ont été adressés. Moi, j'aimerais que Monsieur RABIER peut-être ou quelqu'un d'autre réponde à cette question des deux témoignages sur PULSE et sur AMPLI et sur ce que le collègue m'a écrit : « *tout l'inverse de ce que nous constatons ou vivons au quotidien, c'est affligeant* ». Le deuxième témoignage c'était : « *la charge de travail qui augmente, mais le pire c'est le sentiment d'abandon et d'isolement que nous constatons* ». Je pense que ces deux témoignages-là sont forts dans le contexte du décès du collègue que nous venons de vivre. Je vous remercie.

M. MARTEL, Directeur production

Je vais commencer puis je pense que Raphaël poursuivra. Évidemment, bien sûr que j'ai une équipe à Amiens et je connais le travail de chacun et l'état d'esprit de chacun et nous avons des projets pour chacun d'entre eux, que ce soit de continuer à Amiens ou alors, en termes d'évolution professionnelle, leur proposer autre chose. Il y a une attention particulière, en tout cas dans la dizaine d'agents que j'ai dans mon équipe à Amiens, c'est comme ça que l'on procède. Je tenais à vous le dire. Par rapport à l'ouverture à la concurrence, ma réponse sur l'Étoile d'Amiens était sous le sceau de l'ouverture à la concurrence, c'est là-dessus que je l'exprimais. Après, sur les fonctions support et la prise en charge, déjà la première, c'est l'accompagnement par le manager. On est dans une équipe. On fait une téléconférence production tous les matins, l'équipe d'Amiens est présente, elle prend la parole, elle s'exprime, on a un travail collectif là-dessus. C'est vrai qu'on est, y compris quand nous sommes proches les uns des autres, beaucoup en mode de télétravail en ce moment et on ne se déplace pas autant qu'on le voudrait, mais en tout cas il n'y a pas de lien rompu avec les équipes qu'on a à Amiens. Ça, je peux vous l'assurer. Après, sur la partie PULSE, Raphaël, je pense que tu veux t'exprimer.

M. RABIER, Président

Oui, je vais compléter. J'avais en plus surligné ce point tout à l'heure, je m'en excuse, Madame LE SAINT, parce qu'effectivement je voulais revenir dessus. PULSE, qu'est-ce que c'est ? C'est finalement, j'ai envie de le dire, une enquête mensuelle qui a débuté, quelques questions, cinq ou six questions, il faut moins d'une minute pour y répondre parce qu'il n'y a pas de commentaires particuliers à faire, ce sont des questions très générales et on répond ensuite. Bien évidemment, c'est une enquête, il y a des statistiques par site, par métier, par établissement... Donc on a commencé à recevoir les premiers résultats puisque l'enquête a eu lieu il y a une semaine. Déjà, en termes de participation, c'est moyen. On est autour de 25, 26 %. C'est à peu près pareil partout en France à deux ou trois points près pour TER en tout cas. Retenez qu'on est plutôt entre un quart et un tiers des gens qui répondent. Autrement dit, il y en a deux tiers ou trois quarts qui n'ont pas participé. Il faut donc prendre, je dirais, les résultats avec quand même cette participation-là qui est faible, beaucoup plus faible que ce que l'on a avec AMPLI qui est beaucoup plus globale et une fois par an en novembre. Deuxièmement, nous, TER, on se rend compte qu'il y a globalement et dans toutes les régions TER une forme de... je ne dirais pas d'inquiétude, mais quand même, qui transperce avec toutes les interfaces vie professionnelle, vie personnelle, l'ambiance du travail... ce sont des questions assez larges. Oui, à TER, les cheminots sont un peu plus inquiets qu'ailleurs. Ce n'est pas du tout une surprise. Personnellement, je n'ai rien appris quand j'ai vu les résultats de cette enquête pour

ce qui concerne la région Hauts-de-France par rapport à d'autres services, d'autres activités où quelque part les enjeux ne sont pas complètement les mêmes immédiatement. Il y a donc effectivement des écarts entre les agents de différentes activités et il y a également des écarts entre les régions. Une région ouverte à la concurrence comme la nôtre est un peu plus, avec les débats que nous avons depuis tout à l'heure, « inquiète » qu'une région qui est dans un autre dispositif où ils ont signé une convention pour dix ans et, globalement, il n'y a pas d'ouverture à la concurrence prévue. Tout cela, ça impacte. On a des différences également entre ce que j'appelle moi les agents directement liés à la production, avec les exemples que vous avez cités, qui pourraient se sentir pour certains abandonnés. Nous savons, ça me remonte très clairement et cela fait partie des difficultés qui sont en tout cas présentes, que des DPX sont un peu dans cette... DPX, c'est un métier extrêmement difficile, il faut se le dire, dans le contexte actuel. En même temps, c'est le premier échelon de la direction et c'est aussi celui qui, avec les agents, est censé faire la performance au quotidien. Lui-même étant un peu parfois en manque d'informations pour répondre à tout cela, non pas qu'on n'a pas voulu lui donner, ce n'est pas le sujet, mais c'est parce que, à un moment donné, nous n'avons pas encore les réponses à toutes les questions très précises. Quand une question précise est posée, qu'est-ce que je fais dans quatre ans ? Qui va faire ça ? Mon boulot va-t-il vraiment changer ? ... on ne sait pas répondre. On n'a même pas le cahier des charges, c'est trop tôt. Ça, ça crée une frustration qui peut laisser apparaître une forme de « on s'en moque de moi, on ne veut pas m'aider... », ce qui n'est pas du tout le cas, mais il faut qu'on arrive à gérer collectivement un monde incertain et avec des échéances qui sont longues et par palier. Ça, même si on se le décrit tranquillement dans un CSE, une fois qu'on le vit, on sait que ce n'est pas du tout facile. AMPLI, ça va avoir lieu en novembre. On n'avait pas eu des résultats très bons l'année dernière, il ne faut pas se voiler la face. PULSE, c'est quelque chose de mensuel qui nous permet de prendre la température, c'est un thermomètre, plus régulièrement et d'essayer de « viser » s'il y a des sujets particuliers dans telle ou telle équipe parce qu'on arrivera à avoir des détails, on devrait les avoir prochainement, de regarder ici ou là des différences. Entre la moyenne TER, je vais arrêter là sur PULSE, que j'ai notée et moi ce que j'ai pu recevoir parce que j'ai demandé pour le Hub, je vois effectivement des écarts et ça ne me surprend pas. Une petite équipe qui est plutôt dans un service support à Amiens et à Lille a plus de facilités pour être peut-être renseignée et informée que quelqu'un qui est tout seul dans sa gare, qui ne voit pas tous les jours son DPX et tout cela je peux parfaitement bien le comprendre. Pour conclure, on n'abandonne personne, on est en train de mettre en place et on se fait aider pour cela aussi par des compétences externes, des programmes qui appréhendent les sujets facteurs de risques psychosociaux parce que c'est un sujet qui m'est cher et qui l'est aussi au CSE puisqu'on se souvient des expertises l'an dernier qui étaient de bonne facture comme nous l'avions tous souligné. Là, on est dedans, on est en mode action, mais comme en même temps il y a plein de choses qui se passent et qui continuent, je dirais, d'alimenter des formes d'inquiétude, nos actions peuvent apparaître insuffisantes, en retard... On est donc loin d'avoir arrêté tout mode de prévention. On est plutôt en train d'essayer de convenir d'un programme un peu plus ambitieux. Ça prend un peu de temps, il faut le structurer. On est dans de la science molle. Ce n'est pas de la technique, on est dans quelque chose qui n'est pas facilement appréhendable, en tout cas sans un accompagnement... notre cible prioritaire c'est

de rendre le DPX plus à l'aise pour accompagner les changements potentiellement difficiles ou en tout cas les inquiétudes que peuvent vivre les cheminots dans certains territoires, peut-être plus que d'autres. Pour terminer sur Amiens, je vais illustrer quand même un peu la politique RH qu'on a. J'ai par exemple un poste à découvert dans une équipe formation. Quelqu'un qui est parti à l'Éducation nationale, tant mieux, elle avait passé le concours, elle quitte l'entreprise. J'ai donc un poste à découvert, mon premier réflexe n'a pas été de supprimer ce poste. Mon deuxième réflexe n'a pas été de transférer ce poste à Lille. Mon troisième réflexe a été, et c'est en ce sens que nous travaillons aujourd'hui, de se dire que d'ici plusieurs mois, nous savons tous qu'il y a un programme qui va être un peu rude en termes de productivité sur les futurs bureaux de commande. Ça veut dire que, à un moment donné, dès maintenant, et c'est toute la logique d'accompagnement RH que l'on met en place depuis maintenant plusieurs années, il n'y a pas de nouveautés, toute la logique d'anticiper très tôt les reconversions et les changements de poste pour les gens qui vont être, à un moment donné, impactés par des réorganisations. Donc, le choix a été fait par Marie-Pierre GIRAULT de prendre quelqu'un qui, bien sûr, rempli les conditions et de prendre quelqu'un qui, potentiellement, d'ici plusieurs mois, avait un poste qui était sur la sellette même si on n'a pas encore complètement configuré l'organisation, mais nous savons que, demain, il y aura une baisse de l'effectif. Voilà comment on travaille et on n'a pas eu cette logique absolue d'enlever de l'emploi à Amiens, l'exemple des derniers mois nous le montre, dès lors que les conditions de travail sur site avec tous les outils digitaux voire même les conditions de travail à la maison permettent de faire le travail. Je pense, au contraire, pour tous ces sujets de localisation pour certains emplois qui peuvent être notamment assurés à distance ou en télétravail, que ça peut aussi conforter des choix plus compatibles entre le lieu professionnel et le lieu de vie privée. Voilà pour illustrer, Madame LE SAINT, comment on essaye de travailler, mais l'exercice est difficile, il est délicat, il est extrêmement difficile pour les managers, je le conçois et nos actions vont être d'aider les managers.

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Merci.

Mme LAMBERT, RS

Nous avons une demande de parole de Marc LAMBERT.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Merci. À entendre beaucoup de propos, j'ai l'impression qu'il ne s'est rien passé en 2018. Il y a eu une réforme du ferroviaire et aujourd'hui on en paye toutes et tous les conséquences. J'ai entendu pas mal de choses, notamment Monsieur MARTEL qui disait qu'il n'était pas à la tête d'un parti politique ou d'un syndicat donc qu'il n'avait aucune obligation à répondre à tout ce qu'il se disait. En revanche, vous avez une obligation, c'est au niveau de la santé physique et mentale de vos agents. Aujourd'hui, toutes les attaques que l'on subit en raison des suppressions de postes qui ont eu lieu depuis des années, ce sont les cheminots sur le terrain qui payent les pots cassés. Quand de nombreuses rames arrivent en capacité insuffisante, c'est l'ASCT qui passe à bord du train avec une annonce disant qu'il faut respecter les gestes barrières alors que les usagers sont les uns sur les autres qui paye les pots cassés. Vous voulez nous aider, aidez-nous sur les retards de trains, aidez-nous à mettre des rames avec des capacités suffisantes et surtout arrêtez l'ensemble de vos suppressions de postes

qui, aujourd'hui, nous amènent là où on était. Un mot aussi sur les attaques de certains collègues vis-à-vis des négociations qui ont eu lieu, pas en 2018, mais sur les négociations actuelles. Il faut que chacun prenne ses responsabilités. Nous, nous les prenons nos responsabilités. Nous, on n'a pas accompagné en 2018, nous on n'a pas fait des temps réels disant que la réforme du ferroviaire était bonne. Il ne faut pas s'étonner de ce qu'il se passe aujourd'hui. Ne venez pas nous demander aujourd'hui de signer des accords qui sont les conséquences des luttes que vous n'avez pas menées ou des choix que vous avez faits d'accompagner les décisions gouvernementales. Chacun est libre de faire le syndicalisme qu'il veut. Que certains dirigeants confédéraux passent leur temps à lécher les pieds du patronat, que certaines fédérations passent leur temps à signer des accords, chacun fait comme il veut, mais s'il vous plaît, ne venez pas donner des leçons à ceux qui essaient de garder l'ensemble des acquis des cheminots. Je voudrais faire un lien aussi avec ce qu'il s'est passé hier au niveau des éléments que j'avais. Pour l'instant, aucun lien ne peut être fait avec le travail. On verra ce que l'enquête qui a été déclenchée une heure après l'arrivée du mail donnera. On verra ce qu'il sera dit là-dessus. En revanche, une chose est sûre, c'est que si certains comportements perdurent comme ça se passe actuellement, un jour ou l'autre, autour de la table, nous serons tous d'accord pour dire qu'un suicide aura eu lieu à cause du travail. Quand j'entends dire, sur la zone picarde, là où les agents sont en stress dû à la concurrence, dû à la mise en place des entités de lignes, que des suppressions de postes sont envoyées par mail, vous entendez bien, envoyées par mail ! Je veux bien prendre mes responsabilités, je veux bien prendre du décalage par rapport à ce qu'il se passe, je l'ai fait sur le malheureux décès de Monsieur PIERROT de notre collègue PIERROT, et encore un peu hier, mais là il se passe des choses actuellement qui sont incohérentes et je ne vais pas dire d'autres termes parce que là, je suis agacé, agacé d'entendre que tout va bien, agacé de prendre des leçons par celles et ceux qui ne luttent pas et qui viennent ensuite nous faire la morale. Je ne sais pas... franchement, j'ai l'impression qu'on ne vit pas dans le même monde. J'ai bien compris que vous ne vouliez pas répondre à notre déclaration sur le coup de gueule, mais voilà ce que j'avais à dire et j'assume ce que je dis. Continuons à faire toutes ces politiques destructrices et à avoir des comportements qui ne sont pas adéquats et un jour ou l'autre on sera tous d'accord pour dire qu'il y aura quelqu'un qui aura mis fin à ses jours et que là, sûrement, sûr et certain, ça sera à cause du travail. J'en ai terminé.

Mme LAMBERT, RS

On avait également une demande de Monsieur ROTOLO.

M. RABIER, Président

Entendu. En tout cas j'ai entendu le message. Moi, je suis preneur, après le CSE, Monsieur LAMBERT, du sujet très précis du mail sur une suppression de poste, je ne peux pas cautionner cela également, vous l'imaginez bien. Monsieur ROTOLO.

M. ROTOLO, RS CGT

Je voulais revenir sur les propos de Monsieur MARTEL, on part en guerre, on est tous dans le même bateau, mais après avoir reçu le fameux courrier, et les cheminots ne sont pas bêtes, tous les cheminots qui se retrouvent dans le périmètre de la ligne Paris – Beauvais, enfin les trois lots ouverts à la concurrence, on sent très bien que, derrière, il y aura une démotivation totale, un risque de démissions et puis de

dégradation des services. Comment allons-nous faire face à cela ? Moi, je peux vous le dire, d'ici trois ans vous allez voir une dégradation du service sur toutes ces lignes. Les cheminots ne seront plus du tout motivés, ils savent directement que, soit ils seront transférés dans une entreprise extérieure, soit une filiale de la SNCF. Dans tous les cas, ils partent perdants. Donc, si c'est pour partir en guerre et savoir d'avance qu'on a perdu, expliquez-moi comment vous allez faire pour motiver les cheminots.

M. MARTEL, Directeur production

Dans la manière de formuler la question, vous ne laissez pas d'alternatives donc c'est un peu compliqué de vous répondre. Écoutez, est-ce que je regrette la décision de la région de demander des constitutions d'entreprises de droit privé pour répondre aux appels d'offres ? Bien sûr que oui. Cela aurait été évidemment beaucoup plus simple de rester en entreprise intégrée et de répondre comme ça clairement sur les trois lots. Après, c'est une obligation qui nous est faite par la loi, ce n'est pas pour autant que ce sera des entités détachées de la SNCF des Hauts-de-France. Ce n'est quand même pas la même chose de basculer dans la boîte privée que serait en concurrence avec notre réponse plutôt que la filiale qui serait ouverte pour l'occasion pour répondre aux appels d'offres. Je comprends et je lis aussi ce que vous écrivez, les syndicats, sur le sujet. Je comprends que ça n'aide pas à la clarté. D'ailleurs, nous, ça ne nous aide pas. On a vécu cela comme une mauvaise nouvelle quand on a vu ça dans les premiers retours sur les appels d'offres. Pour autant, c'est la SNCF qui répond, c'est la SNCF qui répond avec les cheminots, évidemment, en fer de lance parce qu'il n'y aura pas de bons services avec des agents pas motivés sur le sujet. L'idée que nous avons en tout cas sur les trois lots, c'est de répondre en proposant du développement. On n'est pas dans une logique on a peur, on se réduit, on fait des trucs par chers, mais un peu limite. On y va carrément, on ouvre et on développe. On a plein d'idées intéressantes sur l'Étoile d'Amiens, il y a des choses sur le Paris – Beauvais qui peuvent être un peu révolutionnaires. Tout cela, ça doit se coordonner avec Transilien donc il y a un petit peu de boulot de préparation. Je ne vais pas vous en parler parce que, évidemment, vous comprenez que maintenant ça devient sous le secret du business puisque ce sont des avantages que l'on voudra montrer à terme et on ne veut pas que ça tombe dans l'oreille de quiconque. On est donc partis en mode « que le meilleur gagne » et on est convaincus, nous, qu'avec notre maillage territorial, avec ce que savent les agents, on a de bonnes armes pour répondre. Après, il ne faut pas sous-estimer non plus les concurrents. Je pense que vous avez vu sans doute dans la presse, comme moi, la constitution d'un groupement qui s'appelle Régionéo et qui a été construit exprès pour répondre aux appels d'offres en Grand Est, mais aussi en Hauts-de-France. Donc, Régionéo qui est une alliance entre Getlink, Getlink filiale d'Eurotunnel, et la RATP. Je pense que la RATP sait exploiter du ferroviaire et que Getlink, en termes de base arrière industrielle avec Eurotunnel, a quand même de quoi avoir du répondant. Donc, je pense que ce sera un adversaire redoutable. On guette tous les éléments que l'on glane dans la presse. J'ai des équipes qui feuilletent la presse, qui écoutent ce qu'il se raconte, qui regardent par exemple la proposition qui a été faite de Bombardier de faire la rénovation des voitures tunnel d'Eurotunnel. Les réponses qui sont faites sur les nouvelles motorisations à batterie pour lesquelles, manifestement, on ne s'entoure pas de beaucoup de précautions en termes technologiques avant d'annoncer que l'on pourra faire les choses. Quand je vois Bombardier qui annonce qu'ils vont traiter 50 AGC sur les batteries, je rappelle que

les AGC c'est la propriété de la SNCF et qu'on n'a signé aucun contrat avec Bombardier à ce stade. Vous voyez, on a basculé dans un nouveau monde, c'est vrai, qui est angoissant, mais on a des armes pour répondre aussi. Évidemment que je suis nécessairement optimiste là-dessus, c'est mon boulot de manager de dire aux agents que si nous sommes tous mobilisés nous avons des chances raisonnables de gagner. Je ne peux pas être avec vous en disant que dans tous les cas de figure les agents sont perdants, non, non, bien sûr que non. On va gagner avec les structures qui sont adaptées à l'obligation qui nous est faite et avec de bonnes armes, avec une bonne réponse. On va penser au client aussi, comment on peut lui amener quelque chose de mieux que ce qu'on a fait jusqu'alors parce que s'il nous répond positivement, c'est évidemment un point hyper important à marquer. On est dans une logique d'optimisme. Je ne peux pas vous répondre autre chose, Monsieur ROTOLO.

M. RABIER, Président

Je confirme, c'est ce que je disais tout à l'heure, bien sûr qu'il y a une forme de bataille qui va être menée, une compétition non amicale, parce qu'elle n'est pas amicale. Nous ne sommes pas potes avec les concurrents, vous l'avez compris. On a une obligation de revisiter un peu nos modes de fonctionnement, nos structures... Le Conseil régional ne s'en est jamais caché, quand le CE Nord-Pas-de-Calais avait organisé un forum, en 2018 de mémoire, en octobre, en gros c'était bien l'expression du vice-président de stimuler la SNCF, de la pousser à voir un petit peu autrement les choses... Là-dedans les cheminots vont-ils s'y retrouver ? En gros, c'est la question qui se pose parce que, passé un peu le moment de stupéfaction, d'inquiétude, pourquoi ça nous tombe dessus, ça, c'est humain, derrière avons-nous des forces ? La réponse est oui puisque, vous le savez tous, nous ne sommes pas une entreprise de glandus, nous sommes quand même la SNCF et nous faisons quand même rouler 1250 trains par jour. Je voudrais quand même qu'on se redise qu'on n'est pas n'importe qui. On est quand même une compagnie de professionnels. Après, il y a plein de débats internes, il y a plein de débats politiques, ça fait deux heures qu'on y est donc on le sait bien. Néanmoins, quand on prend le cheminot lambda, c'est quelqu'un qui est souvent très bien formé, qui est professionnel et qui fait bien son boulot. Nous, on part quand même du principe qu'on a plein d'atouts. Après, l'inquiétude, on ne va pas la combattre simplement par de belles phrases et trois communications, ça mettra du temps, il faut que les gens se disent que... voilà. Au fond, si l'on regarde ce qu'il se passe quand on a créé des filiales par le passé. J'ai en tête les filiales comme Eurostar qui vont bien mal d'ailleurs aujourd'hui et d'autres, ça c'est le domaine Voyageurs. J'ai eu à conduire personnellement la création d'une filiale sur le Port du Havre pour être opérateur fret de proximité dans le cadre de la loi sur les ports. Dans un premier temps, c'est exactement la même chose qu'il s'est passée. Tout le monde était un peu contre le projet... et je ne parle même pas des organisations syndicales, je parle même des dirigeants locaux. Deux ou trois ans après, on a pris le temps. Alors qu'ils pouvaient revenir dans la maison, je dirais, classique SNCF, ils sont finalement restés dans cette filiale, ils y ont trouvé leur compte et matière à épanouissement professionnel. Donc, ne voyons pas toujours le changement – c'est facile à dire, j'en conviens – comme quelque chose d'extrêmement négatif pour le cheminot. Il y a des gens qui, dans un premier temps, et c'est humain, qui s'inquiètent, qui ne comprennent pas ce qui leur arrive, ce n'est pas clair demain comment ça va fonctionner, mais vous les reprenez plusieurs années après... et d'ailleurs bon nombre de cheminots qui ont vécu des reconversions fortes

vous disent la même chose « mon poste est supprimé, je dois faire ça » puis finalement vous les reprenez plusieurs années après et ils vous disent « waouh, ça a été un vrai changement, finalement j'ai gagné en compétences, en confiance en moi... ». Donc, demain, la SNCF, je vous le dis, elle va gagner en confiance en elle parce qu'elle va sans doute, ici ou là, perdre des appels d'offres, on peut en perdre, mais elle va aussi en gagner. Ça ne sera pas la même chose que d'avoir été choisi après une compétition appels d'offres que d'avoir été pris parce que la loi dit qu'il n'y a pas le choix que de prendre la SNCF. Ça, ce sont souvent les propos des Conseils régionaux qui renégocient en disant « de toute façon, je suis obligé de vous prendre ». Demain, c'est une autre logique qui s'applique. On est pour, on est contre, ce n'est pas le sujet. Nous, on est là pour quelque part mettre en œuvre, comme on nous le demande, au titre de la loi, les choses. Peut-être qu'un jour, vous l'avez déjà souligné, la loi changera, mais en tout cas aujourd'hui ce n'est pas le sujet. Nous, nous sommes plutôt confiants dans nos moyens, dans nos capacités et dans les méthodes que l'on va mettre en œuvre pour embarquer tout le monde parce qu'on a de vraies forces. On est en même temps lucides sur le fait que tout cela crée plein de questionnements, plein d'inquiétudes et qu'il nous faut, à un moment donné, nous renforcer aussi sur ces domaines un peu transverses et pas que sur la technique.

M. ROTOLO, RS CGT

Monsieur MARTEL, franchement dire qu'il n'y a pas différences entre la SNCF et une filiale, dans ce cas-là je rebondirais et je vous dirais « alors pourquoi créer une filiale ? ». Secundo, allez voir à VFLI s'il n'y a pas de différences.

M. MARTEL, Directeur production

Je n'ai pas dit qu'il n'y avait pas de différences. Évidemment, juridiquement il y en aura nécessairement une. Après, on n'a pas le choix. Je veux dire, c'est prévu par la loi, donc on s'exécute. La motivation de la région est claire. Vous le savez, ils ne nous font pas confiance au niveau de la fourniture des données. Je pense que l'exécutif a toujours l'impression que la SNCF se fait de l'argent sur le dos du Conseil régional. Je l'ai constaté quand on a passé le contrat d'achat des dix-neuf Regio 2N pour le Paris – Saint-Quentin – Maubeuge. Ça a été la même chose pour la négociation de la convention. C'est, au point d'orgue, ce conflit au travers de la fourniture des données à l'ART. Donc, ils ont la conviction que quand ils auront créé des filiales avec l'obligation d'avoir des comptes séparés, ils y verront enfin clair dans la flopée de données et évidemment les données financières qui reviennent. C'est ça qu'il y a au cœur du sujet. Là-dessus, nous, franchement si on avait pu l'éviter, on l'aurait évité.

Mme LAMBERT, RS

On a une demande de parole de Monsieur HOUEL.

M. HOUEL, CGT

Bonjour. Simplement, rapidement, je suis un peu en colère, et c'est peu de le dire, d'entendre certains dirigeants dirent qu'avec les appels d'offres qui ont été lancés la SNCF va mettre le paquet pour démontrer à l'AO ainsi qu'aux clients qu'on a la capacité de. Je pense qu'il fallait avoir cette réaction bien avant parce que, je vais prendre l'exemple d'un fournisseur de gaz, quand on est satisfait de notre fournisseur historique on ne cherche pas à aller voir ailleurs. À un moment, le paquet, il fallait essayer de le mettre avant, il fallait aussi écouter les nombreuses remarques de la

CGT parce que ça fait depuis des années qu'on vous explique que la qualité du service public est plus que médiocre. On a vécu un épisode houleux en sous-effectif ADC. Là, je pense qu'on vit la même chose au niveau ASCT, mais vous allez mentir un peu sur les chiffres, vous allez nous dire que l'adéquation charges/ressources est bonne, mais vu le nombre de trains qui circulent en EAS, j'ai de gros doutes. Donc, il y a un moment, on vous a mis en garde aussi sur la séparation des activités, la spécialisation des roulements, du personnel roulant, on s'aperçoit aujourd'hui que l'on va caler un train TER alors que l'on a un agent de conduite TGV disponible et inversement et la même chose au niveau ASCT. Je pense qu'à un moment, il est trop tard, mais tout cela il fallait le mettre en avant et il faut avouer aujourd'hui que, oui, la CGT notamment avait raison de vous alerter. Vous n'avez pas pris nos remarques au sérieux et aujourd'hui vous dites que vous allez quand même essayer de mettre le paquet, mais c'est un peu tard. Terminé.

M. RABIER, Président

Je pense que les débats sur la concurrence et la qualité de service on les aura encore tout à l'heure pour le point prod. Je vous propose, on est à peu près dans les délais, d'activer les différents points de l'ordre du jour.

1) Approbation des procès-verbaux des réunions du CSE TER Hauts-de-France des 30 juillet, 27 août et 28 août (matin et après-midi) 2020

M. RABIER, Président

Encore une fois, pour simplifier l'approbation des PV, souhaitez-vous, je pose la question aux différentes organisations syndicales, voter les PV globalement tous ensemble ou séparément parce qu'il peut y avoir des différences ? Fait-on un vote global ou un vote par PV puisqu'il y en a plusieurs ? Si je peux avoir l'expression des différentes délégations, je vous remercie.

M. ROTOLO, RS CGT

Pour la CGT, nous sommes favorables à un vote global.

M. RABIER, Président

Parfait pour la CGT. Pour la délégation SUD ?

M. LADERRIERE, RS SUD-Rail

Même chose, nous sommes pour un vote global également.

M. RABIER, Président

Merci. UNSA ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

J'ai des élus qui étaient absents au CSE du mois d'août donc qui aimeraient s'abstenir sur les PV du mois d'août. Je ne vais donc pas suivre mes collègues, nous souhaitons un vote individuel, merci.

M. RABIER, Président

Entendu. Donc, ce n'est pas la peine de continuer le questionnement. On y va PV par PV, s'il te plaît Élodie.

Mme LAMBERT, RS

On part pour le vote sur le PV du 30 juillet. Comme tout à l'heure, on va procéder à l'appel et vous me dites si vous êtes pour ou contre le PV du 30 juillet. Monsieur KIKOS.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Merci. Monsieur DECLERCQ.

M. DECLERCQ, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Merci. Monsieur FOURNIER.

M. FOURNIER, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame BASSEZ.

Pas de réponse de Madame BASSEZ.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur SMAGHUE.

M. SMAGHUE, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur PIETTON.

M. PIETTON, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame BASSEZ, si vous m'entendez.

Mme BASSEZ, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur ESPINOUSE.

M. ESPINOUSE, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame BOUKREDIA.

Mme BOUKREDIA, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur HOUEL.

M. HOUEL, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LAMBERT.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur FRANÇOIS.

M. FRANÇOIS, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame MIET.

Mme MIET, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur WARTELLE.

M. WARTELLE, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur MALANSKA.

M. MALANSKA, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur EUDELIN.

M. EUDELIN, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame RONGIER-JORE.

Mme RONGIER-JORE, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur PLATEAUX.

M. PLATEAUX, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame LE SAINT.

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur HONVAULT.

M. HONVAULT, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LEVENT.

M. LEVENT, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame COQUERIAUX.

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame CORNET WIART.

Mme CORNET WIART, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LEMOINE.

M. LEMOINE, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur DELECOEULLERIE.

Pas de réponse de Monsieur DELECOEULLERIE.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur TAILLEZ.

M. TAILLEZ, CFDT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur DELECOEULLERIE, si vous m'entendez.

M. DELECOEULLERIE, FO

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Merci beaucoup. Nous avons donc, pour le PV du 30 juillet, 25 votants et 25 votes pour.

Le procès-verbal de la réunion du 30 juillet 2020 est approuvé à l'unanimité.

Mme LAMBERT, RS

Nous allons passer au vote du PV du 27 août. Monsieur KIKOS.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur DECLERCQ.

M. DECLERCQ, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur FOURNIER.

M. FOURNIER, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame BASSEZ.

Mme BASSEZ, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur SMAGHUE.

M. SMAGHUE, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur PIETTON.

M. PIETTON, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur WARTELLE.

M. WARTELLE, CGT
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur ESPINOUSE.

M. ESPINOUSE, CGT
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Madame BOUKREDIA.

Mme BOUKREDIA, CGT
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur HOUEL.

M. HOUEL, CGT
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur LAMBERT.

M. LAMBERT, SUD-Rail
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur FRANÇOIS.

M. FRANÇOIS, SUD-Rail
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Madame MIET.

Mme MIET, SUD-Rail
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur MALANSKA.

M. MALANSKA, SUD-Rail
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur EUDELIN.

M. EUDELIN, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame RONGIER-JORE.

Mme RONGIER-JORE, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur PLATEAUX.

M. PLATEAUX, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame COQUERIAUX.

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Abstention.

Mme LAMBERT, RS

Madame CORNET WIART.

Mme CORNET WIART, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LEMOINE.

Pas de réponse de Monsieur LEMOINE.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur DELECOEULLERIE.

M. DELECOEULLERIE, FO

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur TAILLEZ.

M. TAILLEZ, CFTD

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LEMOINE, si vous m'entendez.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Je viens de voir qu'il était déconnecté, je le réinvite Élodie.

Mme LAMBERT, RS

Du coup, on va continuer le vote pour le PV du 28 août et on reviendra sur le...

M. HONVAULT, UNSA Ferroviaire

Élodie, excusez-moi, mais Hélène LE SAINT et moi-même n'avons pas été cités.

Mme LAMBERT, RS

Excusez-moi, au temps pour moi.

M. HONVAULT, UNSA Ferroviaire

Je peux parler au nom d'Hélène également, nous sommes pour.

Mme LAMBERT, RS

Merci. J'avais également oublié Monsieur LEVENT, je suis désolée.

M. LEVENT, UNSA Ferroviaire

Je suis pour également.

Mme LAMBERT, RS

Merci. Est-ce que du coup Monsieur LEMOINE a réussi à se reconnecter ou pas ?

M. LEMOINE, UNSA Ferroviaire

Oui, je suis pour, excusez-moi.

Mme LAMBERT, RS

Merci beaucoup. Nous avons donc, pour le PV du 27 août, sur 25 votants nous avons 24 votants pour et 1 abstention.

Le procès-verbal de la réunion du 27 août 2020 est approuvé.

Mme LAMBERT, RS

Nous allons finir avec le PV du 28 août. Monsieur KIKOS.

Mme BULTHE, RS

Excusez-moi, c'est Béatrice BULTHE, c'est le PV du 28 août matin parce que le 28 août il y avait deux PV, un pour le matin et un pour l'après-midi.

Mme LAMBERT, RS

Entendu. Donc le PV du 28 août matin. Monsieur KIKOS.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur DECLERCQ.

M. DECLERCQ, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur FOURNIER.

M. FOURNIER, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame BASSEZ.

Mme BASSEZ, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur SMAGHUE.

M. SMAGHUE, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur PIETTON.

M. PIETTON, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur WARTELLE.

M. WARTELLE, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur ESPINOUSE.

M. ESPINOUSE, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame BOUKREDIA.

Mme BOUKREDIA, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur HOUEL.

M. HOUEL, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LAMBERT.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Pour. Même si j'étais en congés, je fais confiance à ma délégation.

Mme LAMBERT, RS

Merci, Marc. Monsieur FRANÇOIS.

M. FRANÇOIS, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame MIET.

Mme MIET, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur MALANSKA.

M. MALANSKA, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur EUDELIN.

M. EUDELIN, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame RONGIER-JORE.

Mme RONGIER-JORE, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur PLATEAUX.

M. PLATEAUX, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame LE SAINT.

Pas de réponse de Madame LE SAINT.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur HONVAULT.

M. HONVAULT, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LEVENT.

M. LEVENT, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame COQUERIAUX.

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Abstention.

Mme LAMBERT, RS

Merci. Madame CORNET WIART.

Mme CORNET WIART, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Est-ce que Madame LE SAINT m'entend ?

Pas de réponse de Madame LE SAINT.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur DELECOEULLERIE.

M. DELECOEULLERIE, FO

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur TAILLEZ.

M. TAILLEZ, CFDT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LEMOINE.

M. LEMOINE, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Est-ce que Madame LE SAINT nous entend ? Ou alors elle me fait un petit message.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Je vais la contacter et je vais lui dire de t'écrire.

Mme LAMBERT, RS

Merci beaucoup. On va donc continuer le vote du PV du 28 août après-midi et on viendra terminer le vote du matin lorsque j'aurai eu le message de Madame LE SAINT. Donc pour le PV du 28 août après-midi. Monsieur KIKOS.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur DECLERCQ.

M. DECLERCQ, CGT
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur FOURNIER.

M. FOURNIER, CGT
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Madame BASSEZ.

Mme BASSEZ, CGT
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur SMAGHUE.

M. SMAGHUE, CGT
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur PIETTON.

M. PIETTON, CGT
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur WARTELLE.

M. WARTELLE, CGT
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur ESPINOUSE.

M. ESPINOUSE, CGT
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Madame BOUKREDIA.

Mme BOUKREDIA, CGT
Pour.

Mme LAMBERT, RS
Monsieur HOUEL.

M. HOUEL, CGT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LAMBERT.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur FRANÇOIS.

M. FRANÇOIS, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame MIET.

Mme MIET, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur MALANSKA.

M. MALANSKA, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur EUDELIN.

M. EUDELIN, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame RONGIER-JORE.

Mme RONGIER-JORE, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur PLATEAUX.

M. PLATEAUX, SUD-Rail

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame LE SAINT, avez-vous réussi à vous reconnecter ?

Pas de réponse de Madame LE SAINT.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur HONVAULT.

M. HONVAULT, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LEVENT.

M. LEVENT, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame COQUERIAUX.

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Abstention.

Mme LAMBERT, RS

Madame CORNET WIART.

Mme CORNET WIART, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur DELECOEULLERIE.

M. DELECOEULLERIE, FO

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur TAILLEZ.

M. TAILLEZ, CFDT

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Monsieur LEMOINE.

M. LEMOINE, UNSA Ferroviaire

Pour.

Mme LAMBERT, RS

Madame LE SAINT, vous nous entendez ou pas ?

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Oui, je vous entends.

Mme LAMBERT, RS

Pouvons-nous avoir votre vote pour le PV du 28 août au matin ?

Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Pour. J'étais présente au deux et je suis pour les deux.

Mme LAMBERT, RS

Parfait, merci beaucoup. Pour le vote du PV du 28 août matin, sur 25 votants, nous avons 24 votes pour et 1 abstention. Pour le PV du 28 août après-midi, sur 25 votants, nous avons 24 votes pour et 1 abstention. Ce qui clôture les votes des quatre PV.

Le procès-verbal de la réunion du 28 août 2020 (matin) est approuvé.

Le procès-verbal de la réunion du 28 août 2020 (après-midi) est approuvé.

M. RABIER, Président

Merci à vous tous, merci Élodie. Je laisse la parole à Monsieur le Secrétaire.

2) Informations de Monsieur le Secrétaire

M. KIKOS, Secrétaire

Merci, Monsieur le Président. Je voudrais rappeler quelques dates. On aura une CIAL par Teams le 1^{er} octobre. Le CSE extra du 7 octobre. Un ordre du jour qui est prévu le 8 avec la CGT en OS invitée pour la plénière du 29 octobre. Un bureau de CSE prévue le 9 octobre et ce sera tout en informations, Monsieur le Président.

M. RABIER, Président

Merci. Je crois qu'on est en train de reconfigurer l'ordre du jour du 8 parce que pour le coup le jeudi 8 je serai en déplacement à Paris. Il faut que l'on trouve, le 7, le 9, un autre créneau, Monsieur KIKOS. Je laisse Béatrice BULTHE organiser cela avec vous.

M. KIKOS, Secrétaire

Très bien.

M. RABIER, Président

Ça me permet d'enchaîner avec le point d'information de Monsieur le Trésorier.

3) Informations de Monsieur le Trésorier

M. FOURNIER, CGT

Monsieur le Président, sur les informations de Monsieur le Trésorier, il n'y aura pas d'échanges particuliers pour cette plénière.

M. RABIER, Président

Merci. Nous allons donc passer au point informations classique émanant de la direction.

4) Informations de Monsieur le Président

- Point d'actualité

M. RABIER, Président

Point d'actualité COVID, pour vous donner quand même les derniers chiffres qui ont été actualisés hier soir puisque, vous le savez, on a une réunion avec la DRH du Groupe Public Ferroviaire tous les jeudis soir donc assez tard avec d'ailleurs la participation d'un représentant des organisations syndicales. C'est donc quelque chose d'assez transparent les chiffres qui remontent. Puis, il y a un assemblage national. Pour notre périmètre TER, je parle bien du TER, mais je vous donnerai ensuite le périmètre puisqu'on assemble également les chiffres sur les Hauts-de-France. Périmètre TER, on a quatre agents porteurs du COVID et deux en cours de test donc ça fait six potentiellement. On a trois personnes qui sont dites agent contact, agent de rang 1, et on a encore vingt personnes dites fragiles, à risques, ce sont les gens qui sont encore obligés de rester chez eux parce qu'ils ont d'autres pathologies... qui les empêchent de revenir au travail. On n'a pas de cas de garde d'enfants. Je me permets de le souligner à nouveau parce qu'il y avait des incompréhensions peut-être avec les règles qui avaient changé de la part du gouvernement. L'activité partielle qui prévalait pour les gardes d'enfants jusqu'à l'été avait été abandonnée et annulée et a été reprise puisqu'on a ici ou là, en France, des écoles qui ferment, même si j'ai appris comme vous que les protocoles de l'Éducation nationale ont un peu bougé donc peut-être qu'il y aura moins de fermetures, en tout cas on peut le penser. En tout cas aujourd'hui, là pour le coup, quand les écoles ferment, qu'on a le justificatif bien sûr et qu'il y a une difficulté de garde, ça permet de mettre, comme ce qu'il se passait avant, l'agent en situation de garde d'enfants. Ça, c'est repris, mais on a zéro cas pour TER. Ce qui montre que soit il y a des fermetures d'écoles, mais les familles arrivent à s'organiser sans avoir recours à cela, soit il y a très peu de fermetures d'écoles ou pas du tout. Ça, ce sont les chiffres pour TER, si je les globalise avec toutes les sociétés du groupe et toutes les activités, on est sur l'ensemble des Hauts-de-France à dix-huit agents porteurs du virus et onze en suspicion et en cours de test. Les rangs 1, quand je vous disais trois pour TER, on est à trente-et-un pour l'ensemble du périmètre toutes SA et trente-deux personnes fragiles et on doit avoir deux gardes d'enfants sur l'ensemble du périmètre. Pour vous dire les chiffres. Sinon, pour le reste, les règles RH ont bougé sur ce sujet des gardes d'enfants. Les règles sanitaires telles qu'elles avaient été développées dans une CSSCT le 8 septembre, de mémoire, n'ont pas bougé. On avait fait ce travail d'explication aussi sur la bonne application, on avait eu le cas, vous le savez, fin août. Nous, on n'a pas de remontées spécifiques, en tout cas de difficultés d'application, parce que c'était ça qui était en cause, qu'ont d'ailleurs rencontrées également certaines autres régions. Voilà le point COVID que je voulais faire rapidement. Pour les sujets de logistique, de distribution, les choses, j'ai envie de vous dire, sont prises au sérieux donc normalement... en tout cas moi, à mon niveau, on ne m'a pas remonté de difficultés d'approvisionnement, quelles qu'elles soient, à ce stade.

- Informations sécurité

M. RABIER, Président

On n'a pas d'événements de sécurité remarquables et tant mieux. Ce qui me permet de passer avant le point prod aux informations commerciales.

- Informations commerciales (si disponibilité)

M. RABIER, Président

Malheureusement, c'est un peu ce que l'on disait en préambule, les recettes ne rentrent pas. Vous avez vu des graphiques. On est sur des résultats commerciaux très différents d'une année, on va dire, normale si on prend 2019 en référence à l'exception du mois de décembre puisqu'il y avait le mouvement social. Vous voyez que depuis mars les recettes se sont complètement évaporées, en particulier en avril, en mai et elles reprennent progressivement juillet/août et on verra septembre ce que ça donne, mais on n'est quand même pas super sereins. Ça, c'est TER, mais à Voyages la situation est plus critique, ça a été dit tout à l'heure. Voilà pour moi. Nous avons des demandes d'intervention.

Mme LAMBERT, RS

On a une demande de prise de parole de Monsieur HOUEL sur les ESR.

M. HOUEL, CGT

Je voulais rebondir là-dessus parce qu'on a eu une CSSCT régulière production et service et le président a interpellé les membres par rapport un accroissement des écarts sécurité. Ce ne sont pas des événements sécurité remarquables, mais je voulais faire le lien par rapport à cela, par rapport à certains montages de journées du SA 2020, notamment chez les roulants. On reçoit énormément de bulletins de service avec des remarques qui sont alarmantes quant à la qualité de ces journées de service. C'est surtout la pénibilité. Je pense qu'il y a un sujet important là-dessus parce qu'on en arrive même à ce qu'il y ait des agents qui ne finissent pas leur journée de service parce qu'ils trouvent ces journées insupportables donc c'est alarmant et ça dégrade aussi le service public. Donc, je pense qu'il serait quand même à l'approche, parce que dans trois mois on attaquera le SA 2021, il serait quand même urgent... alors je ne sais pas si c'est à travers un groupe de travail comme apparemment ça plaît à la direction ces groupes de travail, mais il faut absolument faire un retour d'expérience sur les journées de service du personnel roulant parce qu'on se dirige vers une catastrophe. La recrudescence des franchissements de signal évités, toutes ces choses-là, c'est directement lié à la composition de ces journées. J'interpelle la direction à ce sujet parce que je pense que ça ne va pas pouvoir durer longtemps comme ça. Terminé.

M. MARTEL, Directeur production

Alors, il y a la Commission de sécurité régionale qui d'ailleurs, je crois, se tient la semaine prochaine, donc on va écouter ce que nous dit l'établissement Traction à ce sujet en CSSCT donc je pense que c'est la communication de la situation nationale qui était en effet un accroissement des ESR pour le coup, pas que des événements sécurité, mais bien des ESR, donc la Traction était fort concernée. Ça, c'est une

tendance nationale. Le lien direct avec le SA 2020 et certaines journées, s'il existe, il faut qu'il soit souligné et que les journées soient regardées. Ensuite, la CSR émettra un avis et après vous avez les habituels groupes de travail des préparations du changement de service qui vont démarrer prochainement donc ce sera lieu où traiter ce type de demandes.

M. HOUEL, CGT

Les chiffres qui nous ont été donnés lors de la CSSCT production et service, ce sont les chiffres régionaux. On n'a pas du tout parlé des chiffres nationaux. Donc, moi je ne vous parle pas des ESR, je vous parle des écarts sécurité qui, fort heureusement, n'aboutissent pas tous vers des ESR. Ils sont en accroissement énorme sur la région et, je vous le dis, c'est directement lié à certains montages du SA 2020 et ce sont les fameux montages où on mettait une rame, un ASCT, un ADC, qu'on ne pouvait pas couper lors des G2T2R, les prochains G2T2R qui vont avoir lieu courant octobre, je pense dès la réception des premiers projets, on se retrouvera avec cette même problématique parce que je suis persuadé que la Plaque a construit les projets du SA 2020 avec le même objectif donc ça ne sera pas possible de résoudre cela au sein du G2T2R, il sera trop tard. Je me répète, mais je vous alerte encore aujourd'hui, le vendredi 25 septembre, sur la compo de certaines journées de service qui sont limite insupportables. Il serait aussi temps de réintégrer fortement la médecine du travail dans la conception des journées de service parce que, aujourd'hui, on ne la sollicite plus et quand on va la voir lors d'une visite médicale, quand on lui en parle, elle nous explique qu'elle n'est plus consultée à ce sujet-là alors qu'elle a un mot à dire, c'est très important. Je réitère mon alerte. Terminé.

M. MARTEL, Directeur production

Monsieur HOUEL, j'ai travaillé quinze ans à la Traction et je n'ai jamais vu qu'on associait la médecine du travail à la conception des journées de service. Donc « réintégrer », non, pas réintégrer, elle n'a jamais été intégrée dans la construction des journées de service et elle n'a pas un regard d'expert à ce sujet a priori en regardant les montages de journées. Là-dessus, excusez-moi quand même... Après, les discussions sont ouvertes. Il y a des principes de construction de journées qu'on a longuement expliqués et qui vont effectivement être maintenus pour le SA 2021. Après, c'est la durée de la pointe. Il y a des plages de manœuvre qui existent toujours et qu'il faudra discuter en G2T2R. De toute façon, on ne va pas reconstruire une nouvelle offre alors qu'on est au mois de septembre, évidemment.

M. HOUEL, CGT

En fin de compte, malheureusement, les alertes ne datent pas d'aujourd'hui, mais elles se réitèrent généralement lors de chaque réunion. Je ne vous parle pas de réintégrer la médecine lors de la conception, mais avant lorsqu'il y avait encore ce qu'on appelait les CHSCT, il y avait des CHSCT roulements et lors de ces CHSCT la médecine du travail était invitée et généralement elle se déplaçait parce que c'est directement lié aux conditions de travail du personnel roulant. Aujourd'hui, il n'y a plus que des G2T2R dans lesquels les membres ont pieds et mains liés parce qu'à part réclamer un taxi à droite à gauche, rien n'est possible. La médecine du travail, elle n'est plus associée. Donc, à un moment, il y a bien une problématique. La médecine du travail n'a plus aucun regard sur les conditions de travail du personnel roulant. Terminé.

Mme LAMBERT, RS

On a une demande de parole d'Éric ESPINOUSE.

M. ESPINOUSE, CGT

Oui, c'est juste pour rebondir un petit peu sur ce que vient de dire Monsieur HOUEL. C'est vrai qu'il va y avoir de plus en plus d'événements sécurité. Moi, je prends le cas par exemple sur Beauvais, où il y a quelques augmentations d'événements, mais c'est lié d'une part aux conditions de travail des agents, notamment les roulements, mais aussi à l'ouverture à la concurrence. Je pense que vous ne mesurez pas vraiment tous les enjeux quand on vous parle de conditions de travail, tous les enjeux qu'il y a derrière, c'est-à-dire l'ouverture, les conditions de travail, l'état psychologique des agents. C'est vraiment à prendre en compte parce que là vous allez au-devant de plus en plus d'événements sécurité jusqu'au jour où un agent pour qui ça ne va pas du tout aller et on va aller vers un accident grave. Faites très attention parce que vous vous exposez à plein, plein de choses. Terminé.

M. MARTEL, Directeur production

Là-dessus, que l'on soit clair, on voit la situation, et Rémi PANNIER, le directeur de la sécurité, a déjà émis plusieurs alertes au Comité directeur de la région. Tous les managers ont les chiffres et la région Hauts-de-France ne fait pas exception à la tendance nationale que je décrivais tout à l'heure. On est d'accord sur le fait qu'il y a une augmentation des événements sécurité. Les facteurs sont évidents devant nous. Évidemment, la crise COVID fait qu'on n'a pas... et on est tous pareil, on n'a pas tous 100 % la tête au boulot parce qu'il y a de l'inquiétude par ailleurs. Évidemment, le contexte d'ouverture à la concurrence et toutes les discussions qu'il y a autour ça en crée un deuxième. Ça, ce sont des éléments qui contribuent à la déconcentration des agents et donc ça a des impacts sur la sécurité, c'est sûr. Monsieur HOUEL nous dit qu'il y a un lien avec la construction des journées, il faut le regarder, il faut écouter l'analyse qu'en fera la CSR régionale. On n'est pas dans la négation de la situation. Donc, évidemment, on va la travailler. Après, pour les deux premiers éléments, la crise COVID et l'ouverture à la concurrence, si on explique au président Xavier BERTRAND que les cheminots souffrent de la perspective de l'ouverture à la concurrence, je pense que ce n'est pas son sujet. C'est juste ce que je veux vous dire.

M. ESPINOUSE, CGT

C'est tout un tas de choses qui, mises bout à bout, fait qu'on en arrive là à l'heure d'aujourd'hui.

M. MARTEL, Directeur production

Oui, c'est vrai, il y a une charge émotionnelle et mentale qui est importante pour tout le monde et pour les acteurs sécurité, évidemment, ça peut augmenter les risques, c'est vrai, incontestablement c'est vrai.

M. HOUEL, CGT

Quand vous dites que Monsieur HOUEL dit qu'il y a un lien, oui, Monsieur HOUEL vous dit qu'il y a un lien parce que Monsieur HOUEL reçoit les bulletins de service des agents de conduite. Je vais vous faire lecture d'un bulletin, le plus court parce que généralement ils sont longs, dans lequel l'agent...

M. MARTEL, Directeur production

On a compris, Monsieur HOUEL.

M. HOUEL, CGT

Alors c'est tout, c'est terminé pour moi, Monsieur MARTEL, si vous ne voulez pas écouter, j'ai terminé.

M. MARTEL, Directeur production

Allez-y, mais...

M. HOUEL, CGT

Non, c'est bon, c'est bon, ça marche, terminé. « Monsieur HOUEL dit », oui, je vous le dis, mais je me justifie, je fais remonter les informations que je reçois en tant que membre de la CSSCT.

M. MARTEL, Directeur production

Je ne dis pas que vous avez tort. Comprenez que j'attends aussi l'avis de la Commission de sécurité régionale sur son analyse. J'entends ce que vous dites. J'ai aussi connaissance de certains bulletins, j'entends des choses. En attendant, on a des experts qui sont là pour expliquer les situations et faire les liens qui sont nécessaires donc on a besoin d'entendre d'autres messages, mais je ne conteste pas ce que vous dites.

M. HOUEL, CGT

Je ne suis pas expert, mais je vous fais remonter le message des cheminots, c'est juste ça.

Mme LAMBERT, RS

On a une demande de parole de Marc LAMBERT.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Sur les propos de Monsieur MARTEL qui dit, sûrement à juste titre, que la souffrance des cheminots ce n'est pas le problème de Xavier BERTRAND, ça c'est bien vrai, mais quand on a les débats avec vous et que l'on vous fait remonter, toutes OS confondues, ce qu'il se passe actuellement et que vous continuez avec la même ligne, de qui est-ce le problème alors ? Qui gère cette problématique-là ? Je ne sais pas, je suis atterré par ce que j'entends. C'est bien ce que je dis, il y a un jeu entre vous, la direction, et le Conseil régional. Au milieu de tout cela, il y a des centaines de cheminots, même des milliers, qui, pour la plupart, s'inquiètent et quand c'est plus grave, pour certains, souffrent énormément avec tous les risques que cela encourt sur leurs conditions de travail, sur leur vie personnelle, et c'est le problème de personne. BERTRAND continue à chanter la chansonnette de la concurrence et vous, vous nous dites que vous ne pouvez pas faire autrement que ce que vous faites actuellement. Écoutez, super... c'est génial...

M. MARTEL, Directeur production

J'ai entendu votre déclaration tout à l'heure, Monsieur LAMBERT, et on a eu beaucoup d'échanges dessus. Raphaël RABIER se proposait d'ailleurs à ce que vous approfondissiez un peu l'échange après le CSE. Là-dessus, on entend ces choses-

là. On ne peut pas dire que ce n'est l'affaire de personne. Évidemment, on est les patrons du TER Hauts-de-France et on s'inquiète aussi de la situation sécurité. On s'inquiète aussi des messages de souffrance au travail. Nous sommes inquiets de voir des chiffres au travers des démarches PULSE ou AMPLI, de voir et de lire cette inquiétude au travers des messages. Après, notre boulot à nous c'est à la fois de travailler cela, mais aussi de travailler l'avenir et la pérennité de l'entreprise. Du coup, on prend des décisions qui peuvent donner l'impression d'ajouter encore de l'angoisse, mais parce qu'on induit des transformations dans l'entreprise qui en perturbent plusieurs. Nous, on estime que c'est de notre responsabilité de préparer l'entreprise pour pouvoir répondre à ce défi là parce qu'on veut gagner tous les appels d'offres et on pense que le fait de transformer certains éléments, c'est ce qui permettra demain de sécuriser l'ensemble. Au moment où on les vit, effectivement ça donne l'impression que c'est douloureux, mais si on ne fait rien, on peut être convaincus que demain ce sera pire. Typiquement, on peut s'en remettre au choix des urnes à la future élection régionale qui arrive, mais je pense que ce serait imprudent de penser que cela va tout régler. Il y a aussi des régions qui sont marquées de l'autre bord politique qui choisissent l'ouverture à la concurrence. Donc, il n'y a aucune garantie en la matière et si jamais c'est quand même le même exécutif qui parle, il y aura évidemment un sentiment de revanche s'ils ont eu l'impression qu'on était en posture d'opposition politique. Nous, à côté de ça, on prépare l'entreprise à être factuellement, non pas égale, mais bien meilleure que les autres sur les réponses aux appels d'offres. La complexité de l'affaire c'est que, évidemment, dans l'immédiat, on s'occupe aussi de la souffrance de nos agents. On est aussi dans l'explication, on diffuse beaucoup de messages auprès du management, on est attentifs aux méthodes RH. Raphaël vous disait qu'il ne pouvait pas accepter qu'il y ait des espèces de notifications par mail qui tombent, c'est l'évidence même. Ce n'est pas comme ça que l'on veut traiter les sujets. On veut écouter chacun, écouter chaque individu, ce qu'il est possible de faire pour lui pour que ça fonctionne bien, qu'il ait l'impression d'être tiré par le haut. Après, la stabilité des organisations et la projection sur plusieurs années voire au-delà, qu'on a tous connu à un moment dans l'entreprise, ce sera plus difficile à monter à l'avenir parce qu'il y aura un facteur d'incertitudes plus grand. Ça, c'est incontestable. J'ai pris un peu de temps pour vous répondre, Monsieur LAMBERT, parce que je ne veux pas que vous croyiez que nous sommes sourds à ce que vous nous dites, ce n'est pas le cas.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Moi, je ne veux plus de paroles, je veux des actes. On le dit dans notre déclaration, vous continuez tel un rouleau compresseur et ce n'est pas pour juste faire de la critique stérile syndicat contre direction. Pour gagner, vous avez besoin des cheminots. Aujourd'hui, les cheminots ne se reconnaissent pas dans ce que vous mettez en place. Après, vous allez me dire que c'est nous qui décidons, OK, dont acte. Comment voulez-vous gagner des marchés si vous n'avez pas l'adhésion de votre force ? Votre force, ce n'est pas ce que vous me mettez sur un papier, c'est l'adhésion des cheminots, mais vous ne l'avez pas ! C'est hyper compliqué. En plus, le sujet de la concurrence, ce n'est pas vous qui voulez ouvrir à la concurrence, c'est le Conseil régional, ça, je vous l'accorde, mais les projets que vous mettez en place, et ça c'est une certitude, ça génère encore plus de souffrances. Pour gagner, vous avez besoin de l'adhésion des cheminots. Permettez-moi de vous dire qu'aujourd'hui, ce que vous faites pour avoir leur adhésion, ça ne fonctionne pas, ça ne fonctionne

pas. Ce ne sont pas seulement des élus qui pensent ça, c'est tout ce qui nous remonte du terrain. Vous, vous voulez gagner sans avoir l'adhésion des cheminots. En fait, c'est « on travaille dans notre coin parce qu'on pense qu'on a la science infuse et après on s'occupe des cheminots », eh bien non ! Il faut travailler avec les cheminots. Si vous n'avez pas leur adhésion, ça ne fonctionnera pas. C'est ça qui nous oppose, c'est comment on fait pour gagner demain. Vous, vous voulez gagner sans les cheminots, ce n'est pas possible.

M. MARTEL, Directeur production

On est d'accord là-dessus, on ne gagnera pas sans l'adhésion... enfin si on donne l'impression d'une équipe désunie au moment où on se présentera en appel d'offres, c'est à peu près sûr que l'on va perdre. Là-dessus, on est bien d'accord, Monsieur LAMBERT. On n'a pas la science infuse, on a évidemment des doutes, comme tout être humain, quand on fait des choses et parfois nous sommes prêts aussi à adapter ce que l'on fait, mais il faut aussi qu'il puisse y avoir un dialogue nourri sur les démarches qu'on entreprend. Je crois que le président du CSE vous écrit à propos des projets en cours et notamment un que je porte autour de la commande. Lisez bien ce que l'on vous propose. Il y a des choses novatrices là-dedans et qui méritent que vous vous y penchiez.

M. RABIER, Président

Monsieur LAMBERT, personne du Comité de direction TER Hauts-de-France ne considère que c'est un jeu. C'est tout sauf un jeu ce qu'il se passe avec le Conseil régional. J'ai entendu cela dans vos propos, je ne peux pas me reconnaître là-dedans. En fin d'année dernière, il y a une convention qui a été extrêmement difficile à faire aboutir et vous le savez. Cette convention amène un certain nombre de nouveautés, d'exigences... elle amène des singularités qui font le TER Hauts-de-France. On est une des rares régions à finalement maintenir un schéma de distribution quasi constant par rapport à ce qu'on avait dans la précédente convention. On est un des rares TER à maintenir finalement un contrôleur par train, encore une fois à l'exception de Paris – Beauvais, mais finalement pour le reste il n'y a pas eu d'évolutions comme on en a rencontré quasiment dans toutes les autres régions. Il y a des spécificités, il y a donc une expression politique et au titre de la loi SRU, 2002, ça fait dix-huit ans, effectivement l'autorité organisatrice fait des choix, elles les finance... donc elle nous embarque avec cette convention dans un certain nombre de directions que l'on doit prendre. Ensuite, il y a également dans cette convention une ouverture à la concurrence avec des tickets détachables... et on rentre maintenant dans ce schéma-là. On n'oublie pas non plus que ce que l'on vit là avec les trois lots n'est que, j'ai envie de vous dire, le début de l'ouverture à la concurrence puisque la loi de 2018, et je n'oublie pas qu'elle a été contestée par une grande partie du corps social, on connaît tous l'histoire, elle dit qu'à un moment donné c'est la norme que d'ouvrir à la concurrence tous les lots du TER. Autrement dit, il ne s'agit, pour ces trois lots, que de 20 ou 25 %, mais ce n'est que le début d'une ouverture généralisée quelques années après. Ça, c'est la donnée d'entrée. On est pour, on est contre, tout cela bon OK, mais moi, dans ma responsabilité de dirigeant SNCF ou vous dans votre responsabilité de dirigeants ou d'élus au CSE, c'est la loi, on est dans une République française, en tout cas, moi, j'entends appliquer les lois de la République. Après, il y a les cheminots. Moi, c'est clair, si on ne les embarque pas, s'ils ne sont pas un peu avec nous, on ne va pas parvenir à gagner la bataille de la concurrence à quatre

dirigeants, ce n'est pas une question de chefs, c'est une question de collectif, je vous rejoins là-dessus Monsieur LAMBERT. Une fois qu'on a posé cela et que l'on continue de fonctionner entre nous parce que moi je porte quand même une vraie déception sur notre dialogue social. Ça ne date même pas que du CSE, soyons honnêtes entre nous, ça date de plus longtemps. Si quelque part nous n'opérons pas collectivement une autre manière de travailler les sujets difficiles, on continue de nous fragiliser entre nous. Je considère qu'une partie de la réponse sur le mal-être des cheminots est entre nous, ça ne dépend pas que des lois, que du Conseil régional, que des phénomènes autres pour lesquels, pour le coup, on a peu de prises. On a un boulot à faire, on n'a pas réussi, mais ça ne veut pas dire qu'on ne va pas réussir dans le futur, je reste un éternel... en tout cas engagé dans ces démarches de progrès dans le dialogue social, mais il y a du boulot et si on ne fait pas tous, à un moment donné, un pas... Moi, je regrette que des CSSCT n'aient pas lieu, je regrette qu'on loupe des occasions, ça a déjà été le cas, vous vous en souvenez, et c'est un constat, ce n'est pas un jugement, ça a déjà été le cas pour le SA 2020 qu'on a évoqué tout à l'heure avec Monsieur HOUEL. Il ne faut pas que dans l'avenir on fonctionne comme ça. Je considère que ce sont des occasions de dialogue et de préparation finalement de l'avenir qui sont loupées. En revanche, sur le reste, des cheminots qui n'adhèrent pas et une direction toute seule, la bataille est mal engagée. Là, je ne peux être que d'accord avec vous.

Mme LAMBERT, RS

Nous n'avons pas d'autres demandes de parole.

M. KIKOS, Secrétaire

Simplement, si je peux me permettre, Monsieur RABIER, dans ce que vous avez dit et par rapport au bien-être au travail et à la situation des cheminots dans la période, je suis certain que si on fait une étude sur l'état d'esprit et le bien-être au travail des cheminots bretons et celui de Midi-Pyrénées face à celui des Hauts-de-France ou d'autres régions comme Grand Est qui ont pris la décision d'ouvrir à la concurrence, on ne sera pas sur le même niveau et on sera sur deux états d'esprit différents et je suis certain que les cheminots bretons se portent mieux que les cheminots Hauts-de-France. On ne peut pas le déconnecter des décisions politiques. Ce sont bien des décisions politiques qui font que l'on se retrouve dans cette situation-là et ce n'est pas uniquement entre nous, ce n'est pas uniquement la direction et les cheminots, mais c'est aussi dû au fait de certaines décisions politiques qui ont fait que, dans l'histoire de l'entreprise, il y a eu de bonnes périodes parce qu'il y a eu de très bonnes décisions politiques sur certaines décennies. Actuellement, on a des décisions politiques qui vont à l'encontre de ce que l'on peut porter dans le service public, là, en l'occurrence, ferroviaire, mais dans le service public en général. On a eu le débat cette semaine sur le service public en général avec les autres organisations syndicales, on est dans une période qui tape sur la tête du service public. Donc, le jour où on aura des décisions politiques qui iront dans le sens du développement du service public, on sera aussi, nous, dans un autre état d'esprit. Terminé.

M. RABIER, Président

Oui, oui, Monsieur KIKOS, j'entends bien tout cela et c'est fidèle à ce que votre organisation syndicale dit depuis longtemps ou d'autres d'ailleurs. Nous, on est sur le champ de l'entreprise, comme l'a rappelé tout à l'heure Florent MARTEL, moi je ne me place pas sur le champ politique. Après, j'ai entendu les messages de plusieurs

organisations syndicales dernièrement, nous allons agir pour qu'il y ait une autre majorité régionale... Ça, c'est votre responsabilité, je respecte complètement les modes d'action que vous voulez... Sur le champ qui est le nôtre, celui de l'entreprise par rapport aux données qui sont celles que nous avons aujourd'hui avec l'ouverture à la concurrence... nous, nous ne sommes pas inactifs et nous n'avons pas le droit d'être inactifs, à espérer je ne sais pas quoi ou à croire que... on prend cet état de fait et on agit, on a bien compris qu'il n'y a pas une adhésion totale, c'est un euphémisme, des cheminots. Néanmoins, on a un énorme boulot de travail en commun, de groupes de travail... et un groupe de travail ce n'est pas une fleur, c'est, à un moment donné, faire en sorte qu'on se rejoigne quand même sur l'essentiel des projets. On a une chance énorme quand même dans cette entreprise, c'est que quand bien même on fait des réorganisations, on ne licencie personne. On n'est pas dans une entreprise qui fait des plans sociaux avec des listes de personnels et qui vont pointer à Pôle emploi. Finalement, on a quand même une espèce de sécurité qui est un vrai atout, et tant mieux, une sécurité de l'emploi qui nous permet justement de transformer l'entreprise, de nous préparer aux enjeux qui sont là devant nous avec cette sécurité-là. Alors, ça ne fait pas toujours plaisir à tous les agents de changer de métier, éventuellement même de déménager, tout cela je le sais, mais on promet quelque part, à tous ceux qui le souhaitent et qui malheureusement subissent une réorganisation, des trajectoires. C'est tout l'enjeu des programmes emploi, humain... qui sont en train d'être particulièrement développés et que l'on doit, à un moment donné, animer. Il y aura prochainement, et vous le savez, des Commissions territoriales emploi. L'entreprise a désigné, et vous le savez également, un coordinateur régional qui est d'ailleurs notre directeur de région. Donc, tout cela va quand même dans un sens d'une forme de solidarité, d'une forme de mutualisation, pour que le groupe fasse front par rapport à, quelque part, tous les enjeux qui sont devant lui. Ce n'est pas facile, c'est différent d'hier, je vous rejoins Monsieur KIKOS, maintenant on en est là. Moi, je suis, je vous le dis, lucide, déterminé, conscient, conscient aussi qu'il y a des gens qui perdent le sens de tout cela. On a un boulot, nous, management et on s'y attelle, on s'y est déjà attelé, on a déjà fait des choses. Moi, je n'ai pas honte de tout ce qu'on a fait. On a énormément de travail devant nous, mais ce que je veux dire par là, c'est que dans cette affaire, demain, on verra si on a remporté ou pas, on verra si le climat social s'est amélioré, on verra si l'ambiance en général, si le moral des cheminots est meilleur, mais la direction aura un rôle à jouer. J'ai envie de vous dire, les managers ont un rôle à jouer sur le terrain, c'est une « cible » où on veut les armer, mais quelque part, entre nous, là on est dans le fonctionnement d'une instance, vous représentez des cheminots, des idées d'une meilleure SNCF. Nous, on représente des projets, on doit absolument, à un moment donné, je crois que ça a été dit par la CFDT tout à l'heure, maintenant on n'a plus le droit de fonctionner à l'ancienne en considérant que... voilà. Je pense qu'il faut qu'on arrive à mettre de côté nos petites frustrations pour en retenir l'essentiel et travailler parce que, honnêtement, quand nous sommes tous d'accord, nous sommes extrêmement forts. C'est ce que j'ai toujours constaté dans cette entreprise. D'ailleurs, dans les crises les plus aiguës, nous sommes extrêmement performants et les politiques, comme les cheminots, comme les voyageurs, le savent très bien. Moi, je retiens quand même qu'il y a une énergie folle dans cette boîte, il y a une frustration, un mal-être, des inquiétudes, certes, mais on veut regarder aussi le côté à moitié rempli du verre, pas toujours le côté vide.

Mme LAMBERT, RS

Nous avons une demande de parole de Monsieur ROTOLO.

M. ROTOLO, RS CGT

Une réaction quand même quand vous dites qu'on ne peut pas fonctionner à l'ancienne, mais c'est tout le contraire en fait, c'est un retour dans un autre temps. On part d'un groupe uni, d'une SNCF unie service public, pour revenir comme il y a cent ans en arrière avec des compagnies privées partout en France alors arrêtez de nous donner des leçons de fonctionnement parce que ce n'est pas possible. C'est justement un retour en arrière que nous sommes en train de faire là. On ne peut pas se satisfaire de cela, je ne comprends plus vos propos.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour compléter les propos de mon camarade David, travailler à l'ancienne, on a quand même été la région précurseur en matière de transport ferroviaire avec un président, Daniel PERCHERON, qui était, on le sait tous, pro ferroviaire, mais quand on prend l'exemple du TERGV, on est quand même une région précurseur en matière de développement du transport voyageurs et on ne peut pas entendre que l'on revient sur du travail à l'ancienne alors qu'on a œuvré les uns et les autres à travers des conventions précédentes et à travers des élus politiques qui ont œuvré pour justement développer un transport auprès du plus grand nombre sur tout le territoire et développer tout le territoire de la région, anciennement Nord-Pas-de-Calais, mais on a l'impression qu'on fait machine arrière aujourd'hui.

M. RABIER, Président

Mon propos, pour être très concret, ne concernait pas les actions des uns et des autres au sens politique du terme avec le Conseil régional de l'époque que vous évoquez. Mon propos concerne le dialogue social avec les représentants du personnel que vous êtes, les représentants syndicaux, les dirigeants syndicaux que vous êtes et les représentants de la direction. Quand je dis « travail à l'ancienne », excusez-moi, on est quand même dans une entreprise où on adore la confrontation. Donc, ce mode de fonctionnement là avec les enjeux qui sont devant nous ne me semble pas être le bon. Moi, si vous me demandez mon appréciation, si on fait un PULSE sur le dialogue social, je ne mets pas une bonne note sur le dialogue social et je me sens concerné, et je me sens acteur. Ça veut dire que je ne mets pas non plus une bonne note à moi-même. C'est comme dans un couple, est-ce qu'on est content du fonctionnement, je ne me mets pas une bonne note et vous non plus vous ne mettez pas une bonne note, mais ce que je suis simplement en train de dire c'est que cette affaire de dialogue social, de travail des dossiers... c'est une affaire qui concerne tout le monde. Chacun doit prendre sa part, la direction a un rôle énorme, bien évidemment, elle est à l'initiative d'énormément de choses. Je dis que je ne me satisfais pas de ce mode de fonctionnement entre nous parce que, à la fin, ce sont finalement les cheminots qui sont paumés. Voilà ma conviction personnelle. Donc, si de part et d'autre on ne change pas de logiciel, je pense que l'on perd quelque chose, c'est tout, je vous donne ma conviction comme vous me donnez vos convictions sur tel ou tel point. Nous sommes là pour dialoguer. Mais je ne me permets pas de juger de ce qu'il s'est passé par le passé qui a permis un certain essor avec de vraies particularités sur les Hauts-de-France. J'en suis, comme vous, extrêmement fier.

M. KIKOS, Secrétaire

Je me permets de redire deux petits mots, Monsieur RABIER. Tout d'abord, merci d'avoir paraphrasé mon camarade Xavier WATTEBLED. Effectivement, quand il martèle souvent qu'il faut changer de logiciel, il n'a pas tort, mais là, en ce qui nous concerne, c'est bien notre rôle d'élus CSE aujourd'hui d'être en confrontation. Ça veut dire, porter une alternative. Ça veut dire que quand vous, vous proposez un projet, nous, c'est notre rôle de vous proposer un contre-projet et c'est notre rôle d'aller à l'échange avec les cheminots, de porter aussi ce que disait tout à l'heure Christophe, de vous faire remonter aussi les inquiétudes des cheminots et les différentes revendications des cheminots sur le terrain, c'est notre rôle d'aller à la rencontre des usagers, c'est notre rôle d'aller à la rencontre des différentes associations d'usagers, des partis politiques... sinon, si nous on ne fait pas ça, on fait une réunion de chambre d'enregistrement et on ne sert à rien. Je pense que c'est l'essence même d'une instance comme celle-là. Oui, forcément, à un moment donné, on sera en confrontation, mais pas pour uniquement être contre, c'est simplement construire quelque chose, mais une alternative. Je pense que les uns et les autres, on a quand même, y compris lorsqu'on était en CE, on a toujours apporté des arguments qui étaient valables et on continuera dans ce sens-là, Monsieur RABIER. Terminé.

M. RABIER, Président

Oui, bien sûr que ça sert à cela le dialogue, apporter des débats, des alternatives... mais le mot « confrontation » n'est pas forcément, de mon point de vue, encore une fois, et je respecte votre point de vue, le seul mot qui vaille. Moi, j'aime bien aussi qu'il y ait concertation, j'ai bien envie aussi qu'il y ait co-construction. Ça peut paraître de la politique RH, vous pouvez considérer que je suis en train de faire du « blabla ». Je dis simplement que quand on travaille localement avec des cheminots, mais que ça ne vient pas forcément du DUO et que c'est comme ça et qu'on a expliqué pourquoi on fait les choses, qu'on y met du sens, qu'on implique les gens, ça va mieux, ils comprennent pourquoi ils font les choses. Il y a une logique dans ce qui a été finalement décidé et bien souvent quand on travaille très en amont le bon sens l'emporte et ça évite de politiser, à notre niveau, tous les sujets, c'est tout. Il y a quand même, dans cette entreprise, énormément de sujets qui sont extrêmement techniques, précis. Le chemin de fer, je ne vais pas vous l'apprendre, vous le connaissez aussi bien moi, c'est une affaire quand même extrêmement technique. On ne peut pas, malgré de bonnes intentions des uns et des autres, toujours tout résoudre facilement. Il y a énormément d'injonctions complexes. Il faut qu'on ne vise pas simplement une forme de confrontation, il faut aussi que l'on vise une forme de travail fin. C'est ça que je porte. Travail fin d'ailleurs au niveau le plus local avec les équipes. En tout cas, c'est comme cela que nous entendons fonctionner dans les différentes réorganisations. Il faut impliquer aussi les gens directement concernés par les évolutions. Je pense que l'on va s'arrêter là et on va passer au point production.

M. KIKOS, Secrétaire

Monsieur RABIER, après on va arrêter là, mais simplement, sur le langage, la confrontation, on ne va pas en venir aux mains, Monsieur RABIER, ce n'est pas ça. La confrontation c'est, à un moment donné, on a deux parties qui ont des idées opposées donc c'est la confrontation des idées. Si on veut échanger et si vous voulez un bon dialogue social. À un moment donné, il faut savoir aussi s'écouter et il faut

laisser aussi les uns et les autres amener leurs idées et les laisser s'exprimer. Je vais reprendre l'exemple d'il y a à peine une heure de Christophe qui veut s'exprimer, mais on lui coupe la parole. C'est ça la confrontation d'idées, c'est qu'à un moment donné, et on ne va pas refaire la notion de langage ici, mais ce n'est pas un gros mot la confrontation. La confrontation c'est de pouvoir exprimer ses idées et de les développer, c'est tout. On est fondés à vous proposer, nous, avec des arguments solides, des alternatives à ce que vous proposez et c'est bien là les prérogatives de notre instance. J'ai terminé.

M. RABIER, Président

Merci.

- Informations sur la régularité et la production

M. MARTEL, Directeur production

On passe au point production. Est-ce qu'on affiche le document ?

M. RABIER, Président

Oui, si tu peux.

M. MARTEL, Directeur production

C'est moi qui l'affiche ? Je ne sais pas quel document vous a été transmis, je ne l'ai pas vu. Je vais donc vous montrer celui-là. Parce qu'on avait une grosse séquence sur l'information voyageurs lors de la dernière M +1. Mais je ne sais pas si c'est ce que vous avez eu. Vous avez le document à l'écran ?

M. RABIER, Président

On le voit.

M. MARTEL, Directeur production

Je parle ici des résultats production du mois d'août. Sur le plan de la régularité, un mois qui était décevant avec une régularité à 91,29. Alors, on s'était mis un objectif qui était très élevé et qu'on n'a pas atteint, y compris les dernières années, à 93,9. En attendant, on était en recul par rapport à août 2019. Au niveau des causes, on est clairement sur des causes infra qui ont été extrêmement nombreuses et c'est le quatrième mois consécutif où les causes infra sont en tête alors que d'habitude ce n'était jamais le cas. On a donc un vrai sujet côté infra. Il y a eu, retenons-le quand même, une période de fortes chaleurs en août qu'on avait eue en juillet et en juin l'année d'avant donc ça évidemment quand vous avez sept jours de fortes chaleurs, ça pèse extrêmement lourd dans la production puisque vous avez des LTV qui surgissent et qui donc vous mettent nécessairement tous les trains en retard. Ça, on le paye cher, mais on a eu aussi d'autres éléments qui étaient très en lien avec l'infra. Par exemple, la LTV du pont d'Athies à la sortie d'Arras qui nous a coûté extrêmement cher puisque vous voyez, au total, ça fait 84 trains en retard sur le mois pour cette LTV 10 qui a basculé en LTV 40, mais qui continue à nous faire froter nos trains entre Arras et Hazebrouck alors qu'avant cela c'était quasiment notre ligne la plus régulière sur Hauts-de-France. Là, on a perdu jusqu'à 20 points de régularité quotidiennement sur cette ligne-là. Les passages à niveau, 232 trains et 1 point de régularité perdu pour les incidents de PN. Je ne parle pas des PN qui sont ratés d'ouverture quand il

y a un autre aléa et qui du coup, naturellement, se referment et basculent en raté d'ouverture. On parle bien des défaillances de passages à niveau. 230 trains, c'est vraiment un chiffre très important. Donc, côté Réseau, un vrai sujet. On l'a vu aussi sur le littoral, je pense que je vous l'avais dit la dernière fois, le fait qu'on n'ait pas pu faire la régénération de la voie au niveau du RVB de Boulogne nous a fait passer un été très compliqué sur le Amiens – Calais et évidemment aussi le Paris – Calais avec de gros soucis de production avec l'obligation de tronçonner le rail par moment, des problématiques de signaux rouges et beaucoup d'incidents autour de Marquise. Ça n'a donc pas été très bon non plus sur l'axe littoral. Un mois qui du coup est découpé en deux parties. Sur les causes, reprenez que sur les causes internes TER on est sur un niveau qui est à peu près correct, qui est quand même moins bon au niveau matériel qu'il ne l'a été au mois de juillet. Apparemment deux mois complètement différents. Juillet, pour la première fois depuis trois ans, on avait des causes internes Matériel qui passaient sous 1 point d'irrégularité et là on est remonté à 1,68 en août donc ce n'était vraiment pas bon. Évidemment, vous avez la demande de secours de Louvres le 3 août qui pèse extrêmement lourd dans le poids final puisque ça pèse, à lui tout seul, 0,3, donc un seul incident pèse 0,3 point de régularité sur le mois. Ça vous fait bouger les statistiques, mais d'un autre côté, on a coulé toute une pointe de matinée avec des impacts aussi sur la soirée, sur Paris, ce 3 août. Sur les causes externes, ça reste stable donc pas de sujets particuliers. Vous voyez ensuite le dessin du mois. Vous voyez la première quinzaine, jusqu'au 12-13 août où on est quand même vraiment en difficulté avec des journées à 87, 88 parfois même 86. Quand on a eu les orages à Saint-Denis le 11 août, on a eu un vrai point bas ce jour-là. Après, une fois que nous sommes sortis des fortes chaleurs, nous avons retrouvé un rythme plus conforme quand même à un mois d'août avec de bons résultats, mais il y a eu encore quelques accroches. Par exemple, le problème du TCO avec un dérangement d'aiguille à Paris le 26 août conjugué au nord avec la détresse d'un VFLI à Haubourdin et la détresse du TER à Somain, le bagage oublié de Laigneville et une interprétation trop rigide de l'OP508 le 31 août qui a nécessité des recalages avec Réseau notamment. À chaque fois, on a évidemment des dégringolades en régularité. Si on se resitue par rapport aux autres années, vous voyez, on était sur une tendance en 2020 à avoir quand même des chiffres bien meilleurs que les années précédentes et quand même un signal d'alarme avec, vous le voyez, en août, on repasse en dessous de la courbe bleue donc on a fait moins bien que 2019 et c'était la première fois depuis le mois de janvier que ça se passait comme ça. On a fait un zoom sur le Y Picard, donc la situation n'est pas bonne sur le Y Picard. On a connu de nombreuses crises de production cet été. On en avait parlé la dernière fois, arrachement caténaire, Saint-Remy-en-l'Eau, 13-14 juillet, premier arrachement le 31 juillet, détresse à Louvres le 3 août, à nouveau incident caténaire fin août et enfin, le 7 septembre, on en parlera la prochaine fois, trois fois sur la zone de Creil donc ça pèse très lourd. Du coup, des chiffres de régularité qui sont quand même très éloignés sur le Y Picard du standard du reste des Hauts-de-France puisqu'on a presque 9 points d'écart entre ce qu'on fait en régularité sur le Y Picard par rapport au reste de TER Hauts-de-France. Ça se matérialise sur la carte que vous voyez, vous voyez un cœur de production autour des TER CITI autour de Lille où il y a de très bons résultats de régularité. Vous voyez le Lille – Valenciennes 94,9 de régularité, le Lille – Douai qui était quand même un axe qui était en grandes difficultés avant ainsi que le Lille – Lens, donc le C40 et le C41, 94,3 et 94,4 de régularité, ce sont de très bons résultats. Le Lille – Béthune qui

est incontestablement le succès du SA 2020 qui fonctionne très bien. Sur le littoral, ça va bien aussi, que ce soit sur le CITI comme sur le CHRONO Dunkerque. Toujours un petit peu plus compliqué sur le Calais avec des difficultés de produit train Calais Ville. Après, l'axe littoral qui ne fonctionne pas bien. Vous voyez, le P73, le K21, le K11, qui ne sont pas sur de bons chiffres. Un souci également qui a démarré fin août, mais qui s'aggrave en septembre sur Le Hainaut, les deux CHRONO, K60, donc les Maubeuge et le K61, les Hirson, vous voyez sont déjà un peu en dessous du 90 et la tendance s'est encore aggravée sur septembre, donc ces deux familles de trains là sont sous étroite surveillance. Il y a à la fois des conséquences de restitution de travaux et également des défaillances infra importantes avec parfois des récidives d'incidents Réseau. Je pense par exemple au sémaphore de Landas qui a parlé quatre fois de suite. On est donc, là-dessus, en lien avec Réseau. Après, vous voyez le Y Picard en grandes difficultés, notamment le direct Paris – Amiens, le K10, à 78,9 de régularité. Pour un mois d'août, c'est évidemment un très mauvais résultat qui fait que la grogne des usagers est évidemment très importante en ce moment sur Paris. Même des trains qui sont habituellement plutôt robustes comme le Paris – Compiègne, le C13, n'étaient pas bons non plus à 88,7, ce n'est pas un bon résultat pour le C13. Le Paris – Beauvais aussi, qui était pourtant vraiment un socle de stabilité, qui a connu beaucoup d'incidents, à la fois les causes externes avec beaucoup de personnes dans les voies ce mois d'août, mais aussi des incidents Réseau au mois d'août. Donc, sur la répartition des causes d'irrégularités, vous les avez sur le graphique, je pense que vous les avez notées. C'est ce que je disais tout à l'heure, les causes infra, on a presque perdu 1 point de régularité sur les causes infra par rapport à 2019. C'est donc très important. C'est sûr que le réseau qui n'a pas eu d'entretien important pendant les mois de mars, avril voire le mois de mai, on l'a quand même payé assez cher cet été. Du coup, ça fait que j'ai quand même un niveau d'inquiétude qui est assez important concernant la végétation et le traitement préventif de la végétation pour les feuilles cet automne. À l'intérieur de TER, vous voyez ici les causes en fonction des différentes catégories de producteurs du TER. La dégradation du matériel, mais là-dedans vous avez un quart de la colonne rouge qui est la demande de secours de Louvres, donc ça brouille un peu la perception générale. Les suppressions de trains qui sont en nombre plus important en 2020 qu'en 2019. Vous voyez la courbe en bleu un peu plus soutenu à 526 versus 423 le mois d'août de l'année dernière. C'est évidemment lié à la situation sanitaire des manques de personnels avec des JNC que ce soit à la Traction comme aux trains qui sont en augmentation. Voilà ce que je pouvais vous dire à ce stade sur la production. Il y a quand même des éléments intéressants que je voulais vous montrer sur l'information voyageurs. Sur l'information voyageurs, en revanche, on a une progression soutenue. Je pense que vous n'avez pas l'habitude de voir ce graphique, mais vous voyez en fonction des différentes zones de la région, ce que l'on produit en informations voyageurs, en réactivité, je donne l'information au moins cinq minutes avant l'heure de départ du train et la fiabilité, le niveau de retard que j'affiche n'est pas supérieur à plus ou moins cinq minutes. Nous avons donc été bons à 60 % sur la réactivité. L'objectif est à 60 donc on est juste au-dessus. En fiabilité, l'objectif est à 55, mais vous voyez que nous sommes très proches. Vous voyez les progrès qui ont été faits entre le mois d'août et le mois de juillet. Je le rappelle, il y a quinze mois de ça, on était à 35 % en réactivité et 19 % en fiabilité. Ça, c'est le travail des opérateurs. Il y a l'escale qui est très présente là-dedans, mais également les ASCT. Donc, nous

sommes beaucoup critiqués sur l'information voyageurs, et au travers de la crise notamment, mais retenez quand même que pour le trafic au quotidien, il y a des choses qui fonctionnent bien. Ce n'est pas encore suffisant vis-à-vis des clients, mais ce sont de bonnes tendances et plutôt une tendance à l'amélioration chaque mois, donc il faut le souligner. Après, il y a les méthodes d'information voyageurs en crise et là-dessus on a un gros travail à faire, on a lancé des actions et un groupe de réflexion récemment là-dessus. Il y a des standards first qui existent à ce sujet et qui ne sont pas respectés. Alors, il n'y a pas qu'en Hauts-de-France, mais pour qu'ils soient respectés ça nécessite un changement profond, un mode de fonctionnement sur les outils numériques beaucoup plus importants qu'aujourd'hui, bref, je pense que ça va nous occuper pendant les mois à venir, nécessiter des formations, des communications, des actions managériales. Nous, on ne veut plus lire dans les tweets après les incidents que c'est Franck BERSIN qui a informé les clients et pas nous. Ça, ce n'est pas audible, d'autant que les informations de Franck BERSIN viennent de nous. Donc, si on lui a donné les informations c'est qu'on les a données normalement aussi aux clients. Sur l'information voyageurs quand même une bonne tendance et un vrai travail à faire sur l'information en crise qui aujourd'hui continue à être totalement mal vécue par les clients. Voilà ce que je voulais vous dire sur la production du mois d'août.

Mme LAMBERT, RS

On a des demandes de parole. Nous avons Madame BASSEZ, Monsieur LAMBERT et Monsieur PLATEAUX.

Mme BASSEZ, CGT

Bonjour. Monsieur MARTEL, j'entends que vous nous dites que les causes principales sont infra. Vous les avez analysées comme telles effectivement. Néanmoins, ce serait peut-être bien que l'on se penche sur le traitement des incidents sur le terrain. Déjà, comment on interpelle la problématique de l'infra et aussi comment on traite en fait les incidents en direct. Qu'est-ce qui est mis en place pour que ces incidents baissent, mais surtout arrêter la dégradation de la gestion de ces incidents ? Je vais me permettre de vous lire un rapport d'une ASCT aulnésienne qui était présente dans l'incident du 7 septembre. Je sais, vous avez dit qu'on en parlerait la prochaine fois. Néanmoins, je souhaite vous le lire parce qu'il illustre bien la problématique.

Mme BASSEZ, procède à la lecture du rapport de l'ASCT :

« Lundi 7 septembre, train n° 16471. Départ de Paris Nord à 19 h 19. Arrivée prévue à Maubeuge à 21 h 18. Premier arrêt à Orry-la-Ville à 19 h 40. J'annonce aux voyageurs que nous sommes arrêtés dans une gare non prévue sur le parcours et je leur demande de ne surtout pas ouvrir les portes. Je bloque les portes, le mécanicien m'indique qu'il a été prévenu qu'une alerte radio a été donnée à Creil et que, pour le moment, nous restons à quai. J'indique aux voyageurs le motif de l'arrêt et leur demande de ne pas ouvrir les portes. Nous nous mettons d'accord avec le mécanicien pour la remise en mouvement du train et je me rapproche de lui afin d'avoir quelques informations, car, moi, personne ne m'a informée. Le conducteur reçoit un appel lui disant de redémarrer afin de laisser la place au train suivant, mais de s'arrêter à nouveau, et ce pour un temps indéterminé, à Chantilly. J'annonce aux voyageurs que nous repartons et après la procédure convenue avec le mécano, nous nous remettons en mouvement. Arrêt à Chantilly à 19 h 55. Annonce avec motif refaite aux voyageurs

et blocage des portes. Aussitôt, et je l'en remercie énormément, Madame Laetitia MAHIEUX élue CGT CSE titulaire et membre du CHSCT – c'est une erreur – qui n'était pas en service, s'est présentée à moi pour me proposer son aide. Le mécanicien me précise qu'il n'y en a pas pour un long moment. Donc, étant arrêté à quai et après m'être mise d'accord avec lui sur la remise en mouvement du train, j'autorise les voyageurs à ouvrir les portes côté quai afin de s'aérer, de fumer... Le COP ne m'a toujours pas appelée. Je l'appelle en me présentant, chose qui est rarement faite par ceux qui nous répondent. On m'indique qu'il y a un arrachement caténaire à Creil, mais que pour l'instant, pas d'informations supplémentaires et que cela risquait d'être long. Avec l'aide de Madame MAHIEUX, nous comptons les voyageurs. Il y a 288 voyageurs et les esprits s'échauffent déjà. J'essaye de rappeler le COP, mais impossible de les joindre, et ce à plusieurs reprises. Quand enfin j'arrive à avoir quelqu'un au téléphone, j'annonce le nombre de voyageurs, j'explique qu'ils sont déjà très énervés et je demande à combien de temps est estimé l'arrêt et s'il était possible d'avoir de l'eau et de la nourriture. On me répond que, pour l'instant, si les voyageurs n'étaient pas en demande, cela pouvait attendre. Je demande si des bus étaient prévus afin de pouvoir anticiper avec les voyageurs, mais pareil, on me répond qu'on ne sait pas. Je demande s'il pouvait y avoir une présence SUGE, police ou autre, car je ne me sens pas en sécurité et j'ai un peu peur que la situation dérape. Le temps passe, je fais régulièrement la même annonce avec ce que je sais, c'est-à-dire pas grand-chose, je passe souvent dans la rame, je suis visible et présente sur le quai. Je reçois de la part de certains voyageurs des paroles blessantes, c'est une situation très difficile. Le COP ne m'appelle jamais pour savoir comment cela se passe ou pour me donner des nouvelles. C'est très difficile de les joindre et quand on y arrive, on a l'impression de les déranger. Je réitère ma demande pour les boissons, nourriture, bus, police et là, on me répond qu'on ne sait rien de plus, que de toute façon on n'allait rien faire de plus pour moi, car je n'étais pas la seule contrôleuse à être bloquée avec des voyageurs énervés et on me fait comprendre que ça ne servait à rien d'appeler sans cesse. Je ne souhaite à personne d'être bloqué avec près de 300 voyageurs sans avoir, pour eux, aucune information, aucun moyen de rentrer chez eux, pendant pratiquement quatre heures. Cela m'a énormément touchée personnellement et je trouve cela honteux de n'être considérée ni par les voyageurs ni par les collègues du COP. Vers 22 h 30, les gendarmes arrivent sur place en nous demandant de préciser la situation. Ils décident de rester sur place afin de calmer les esprits et nous informent qu'ils n'ont eu l'appel qu'à 22 h 00 soit plus de deux heures après la demande. Ensuite, l'astreinte arrive avec de l'eau. Il ne reste que 90 voyageurs dans mon train. Nous distribuons de l'eau, les voyageurs sont épuisés, me demandent des infos et je n'ai toujours rien de nouveau à leur dire. Les pompiers arrivent, car dans mon train et dans celui du collègue du train n° 16373 qui est arrêté à quai depuis environ la même heure que nous, nous avons des personnes malvoyantes, épileptiques, diabétiques et un bébé. Ils ont fait un tour dans nos rames afin de voir si toutes vont bien. Je reçois un appel du COP, correspondant ASCT, à 22 h 42 pour me dire qu'arrivée à Maubeuge je prends mes neuf heures de RHR et me demande d'appeler tranquillement à ma PS le lendemain. Ainsi, on me rapatriera sur Aulnoye en train ou taxi selon l'horaire afin que je puisse faire la suite de ma journée. À savoir, Aulnoye 12 h 47, arrivée Maubeuge 12 h 57, train n° 16453. Le collègue me remplaçant sur le retour Paris n'étant pas bon pour aller jusqu'à Maubeuge. Environ 23 h 30, le mécanicien me dit que l'on va repartir. Je vois le signal

ouvert. Le COP n'a pas pris le temps de m'en informer. Je fais une annonce de départ imminent, nous lançons la procédure de mise en mouvement, nous partons de Chantilly à 23 h 35. Nous roulons doucement et nous arrêtons en pleine voie à plusieurs reprises. J'essaye de joindre le COP plusieurs fois et cela est impossible via A Bord. J'essaye par le numéro indiqué sur mes fiches et le résultat est le même. 23 h 50, nous nous arrêtons à Creil, je considère que c'est un arrêt accidentel donc j'annonce le blocage des portes. J'appelle mon conducteur, celui-ci me dit que c'est un arrêt supplémentaire et qu'il venait d'être prévenu à l'instant. Une fois de plus, moi, personne ne m'a avisée. Ce qui est regrettable, car à Chantilly beaucoup de personnes sur le quai se rendaient à Creil et je leur ai dit que mon train ne faisait pas cet arrêt. J'annonce aux voyageurs que c'est un arrêt supplémentaire et avant de nous remettre en mouvement, je leur précise nos arrêts. Nous repartons de Creil, l'astreinte m'appelle à 00 h 05, l'astreinte COP, on me demande combien de personnes il reste dans le train et où vont ces personnes, car on ne savait pas si nous irions au-delà de Saint-Quentin. J'indique qu'il reste 90 voyageurs, que je savais que certains avaient des correspondances à Compiègne afin d'aller à Noyon, Chauny, Tergnier et Longueuil, mais que pour les autres j'allais repasser dans le train et demander. Je rappelle l'astreinte, la correspondance à Compiègne aura bien lieu. J'annonce aux voyageurs la correspondance, j'indique à l'astreinte le nombre de voyageurs pour Aulnoye et Maubeuge et on me demande si je sais s'il y a des couples ou si ce sont des voyageurs seuls afin de commander des chambres d'hôtel en fonction à Saint-Quentin. Je repasse dans le train. Un corail, c'est long. Je rappelle l'astreinte et lui donne les infos. Nous arrivons à Saint-Quentin, je ne sais toujours pas si nous sommes terminus et là, personne n'est au courant. Le signal est ouvert, l'agent d'escale est présent pour l'aide à la remise en mouvement, nous partons de Saint-Quentin et arrivons enfin à Maubeuge à 1 h 53. 1 h 57, j'appelle tout de même le correspondant ASCT pour l'informer de ma fin de service. 2 h 03, il me répond que ma PS serait à 11 h 03. Je prends ma chambre, je mange, je me couche, je suis éreintée. 3 h 40 d'arrêt avec des voyageurs sans aucun, ou presque, appel du COP. Puis 55 minutes de retard supplémentaires en ligne. 9 h 47, appel du COP, correspondant ASCT, message sur mon répondeur pour me demander si j'avais bien pris connaissance de ma modification de commande du 8 septembre. Nouvelle commande : PS à 9 h 45, agent R à 9 h 55 sur un train pour Aulnoye, réserve, puis 16h53 départ d'Aulnoye à 12 h 47, arrivée Maubeuge 12 h 57, FS prévue 14 h 50. Je rappelle aussitôt, il est 9 h 50, je ne suis pas encore en service. J'aurais pu, de ce fait, tirer le trait et refuser mon RHR, ma fin de service étant à 2 h 03. J'explique que j'ai fini à 2 h 03, on me répond qu'en arrivant à Maubeuge à 1 h 53, ma FS n'était pas à 2 h 03, mais 1 h 58. Je réponds qu'en Corail c'est dix minutes et non cinq minutes. On me laisse entendre qu'on n'est pas à cinq minutes près et que de toute façon j'étais bonne pour ma suite. J'explique que mon appel n'est pas dans le but d'éviter de faire cette suite, mais pour signaler que ma PS à 9 h 45 n'était pas correcte et qu'il fallait me rapatrier autrement, train ou taxi, à Aulnoye. J'indique aussi que la veille on m'avait dit de rappeler tranquillement le lendemain, car on était large pour un train qui partait d'Aulnoye à 12 h 47. On me modifie ma journée, PS 11 h 10. J'arrive à Aulnoye, plusieurs personnes en réserve. Je fais la suite de ma journée et termine mon service. Je peux comprendre qu'en situation perturbée, avec plusieurs incidents en cours, le COP soit débordé et doive gérer énormément de trains, mais j'aurais aimé que l'on

puisse aussi se mettre à ma place ou à celle des autres ASCT dans les conditions décrites. »

Mme BASSEZ, CGT

Je trouve que ce rapport est éloquent. Excusez-moi, il était un peu long, mais ça a été beaucoup plus long pour la collègue et les voyageurs qui étaient sur place. Que mettez-vous en place maintenant puisque vous rentrez en ordre de bataille pour les appels d'offres, que mettez-vous en place pour que ce genre de situations cessent pour les ASCT, pour les voyageurs et pour le personnel en général ?

M. MARTEL, Directeur production

Évidemment, il faut saluer le travail des ASCT qui sont parfois dans des situations extrêmement compliquées quand il y a des crises comme celle du 7 septembre qui surviennent. D'autant plus que c'était la troisième de même nature à cet endroit-là en six semaines donc je pense qu'on avait en plus en face de nous des clients qui étaient exaspérés par la répétition des crises donc cela renforçait encore plus l'agressivité, l'attente, que l'on sent au travers de la lecture de votre rapport. Sur cet incident en particulier, nous avons demandé à beaucoup d'ASCT d'écrire des rapports complets. Je vous ai d'ailleurs mis une des slides qui nous a... parce qu'on a le Conseil régional qui nous a convoqués quelques jours plus tard pour nous demander de lui expliquer ce qu'il s'était passé et ce que l'on faisait. On a notamment utilisé les verbatim des ASCT dans leur rapport pour leur expliquer la situation. Ce que vous racontez d'ailleurs est très en ligne avec ce que l'on décrit. Le 7 septembre, on a vécu une succession d'événements concernant l'alimentation électrique. Manifestement, il y a d'abord eu des travaux qui ont été rendus non conformes dans le tunnel de Liart, donc ça commence assez loin de Chantilly, on est d'accord. Dans le tunnel de Liart entre Hirson et Charleville avec manifestement beaucoup de trains dont les panto ont été abîmés. Comme on n'a pas découvert l'incident tout de suite, on a eu ensuite une succession d'incidents d'alimentation électrique, d'abord plutôt sur le versant Nord-Pas-de-Calais, à Somain, Aulnoye, Valenciennes, Cambrai également et ensuite il y a eu cet arrachement au niveau de Creil dans l'après-midi. On gérait, à ce moment-là, en même temps, les conséquences d'un accident de personne au niveau de Brebières et un choc avec une voiture sur le Paris – Laon. Donc au moment où l'arrachement survient, vous avez au total 90 trains qui sont en retard et en difficulté sur Hauts-de-France. Là, vous comprenez tout de suite que l'accompagnement individualisé des 90 trains n'est pas possible. Le check qu'on a fait au niveau du COP montrait que sur la table ASCT ce soir-là il y a eu en quatre heures de temps 743 appels. Donc, on comprend que votre collègue n'ait pas pu, en effet, joindre le COP. C'est au total plus de 4000 appels en quatre heures qui sont arrivés au COP. Donc, première constatation, la fourniture d'informations et la construction d'un scénario de reprise conjoint entre le centre opérationnel et les agents de terrain ne peut pas passer par le téléphone puisqu'à chaque crise c'est le même scénario qui se répète, à savoir des centaines, des milliers d'appels sur le COP, ce qui fait que le COP est littéralement submergé par un tsunami d'appels et ils ont beau être 18 sur le plateau, vous faites 4000 divisés par 18, ça fait encore trop d'appels à gérer. C'est ce que je vous disais tout à l'heure quand je parlais de ce groupe de travail sur l'information voyageurs de crise, vraiment trouver d'autres modes de fonctionnement pour pouvoir déjà donner la possibilité aux contrôleurs de faire proprement leur travail parce que, ce qu'on a vu dans les verbatim, et ce que vous voyez dans le troisième paragraphe de ce que je

vous mets à l'écran, nos ASCT, ce soir-là, ils ont tous eu le sentiment, ils nous l'ont écrit, d'avoir malgré tout assuré l'information dans un contexte difficile. On l'a dit au Conseil régional, je continue à faire des annonces malgré le fait que je n'ai pas d'informations. Vous voyez, le collègue qui est dans le 847887 ce soir-là dit finalement la même chose que votre collègue qui était dans le 16471. Donc, il y a des outils numériques qui arrivent, notamment au travers du fil d'information qui sera installé dans le nouvel outil e@si qui va être donné aux ASCT. Il y a donc à la fin la volonté de spécialiser des tables au COP pour donner de façon cadencée et régulière des informations conjoncturelles qui permettront aux ASCT après de construire un message à délivrer aux clients à bord. Il y a que par cette voie-là qu'on y arrivera parce que le téléphone, ça ne fonctionne pas, ça n'a pas fonctionné avant, ça ne fonctionnera pas demain. Je veux dire, 4000 appels, même si je double les effectifs du COP aujourd'hui, de toute façon ça ne sera pas suffisant pour permettre cela. C'est ça que je veux vous dire. Je pense que déjà ce qui est vécu par le collègue comme un abandon, ça n'en est pas un. Évidemment, ce n'est pas le cas. Il faut juste avoir conscience qu'en fait c'était un train parmi 90 qui était à ce moment-là en difficulté. Après, sur la gestion post RHR, là évidemment, au titre du REX, c'est important pour quelqu'un qui a vécu une crise la veille, que ce qu'on lui raconte le soir au moment où elle va se coucher ça ne rebondisse pas encore le lendemain parce que, évidemment, sinon, on rajoute le lendemain au stress de la veille. Ça, ce sont des éléments dont je vais me servir aussi pour le REX. C'est-à-dire qu'après quand on finalise une commande, quelqu'un qui a vécu une crise il faut le laisser tranquille pour le lendemain et tenir ce qu'on a engagé sinon après ça devient un peu difficile à accepter. Je vous l'ai mis à l'écran le REX, ça c'est ce qu'on a dit au Conseil régional. Donc, on a assuré dans l'instant pour donner les premières infos, après ça a été compliqué et nos ASCT qui ont pris la parole à bord... vous voyez, je vous ai mis aussi des tweets de clients qui étaient pris dans les trains ce soir-là. Voilà ce qu'eux ont raconté et on note tout de suite qu'il y a une vraie différence de perception entre ce que disent les clients « on ne reçoit aucune info, il n'y a rien du tout, c'est hallucinant... » et nos ASCT qui disent que, malgré tout, ils ont fait le job. Vous voyez, on l'a mis dans les verbatim « après une annonce, un client a pété un câble et s'est mis à m'insulter », c'est le collègue du 848533 qui le dit. « Durant ces longs moments, nous sommes confrontés à des voyageurs excédés, à bout de nerfs », le collègue du 848533. Je crois que là-dessus il faut vraiment que l'on révise complètement notre manière de faire et de produire l'information voyageurs. La prise de parole de l'ASCT à bord c'est un élément essentiel de la gestion de crise. Vous le savez, on a ce projet GSM-R P4, mais qui n'est pas encore abouti et pas généralisé et qui en plus ne peut pas se déployer sur tous les types de matériels. Donc, l'élément essentiel reste et restera évidemment la prise de parole de l'ASCT. Il y a du boulot là-dessus. Les outils numériques, cela fait partie de la solution. Le contact téléphonique avec le COP, là-dessus je peux vous dire, pour avoir fait de nombreuses crises en astreinte au COP, que personne n'est en train de dormir au COP. Je vous dis juste qu'en quatre heures, 743 appels qui tombent sur la table d'un opérateur c'est, au niveau du facteur humain, absolument impossible à gérer. Je ne pense pas que cela atténue la douleur de la collègue qui a vécu cette crise-là, mais voilà. On a un groupe de travail spécifique sur l'information voyageurs en crise. Il y a eu aussi, dans le sujet que vous remontez, des défaillances sur le pilotage de l'incident par la salle de crise. Nous avons d'ailleurs fait un REX sans concession auprès de la direction des opérations nationales et avec

Réseau qui pilote désormais les salles de crise et cela vise principalement la salle de crise de Paris Nord qui gérait cet incident. Là aussi, on attend une montée en compétences et des révisions importantes sur le fonctionnement de la salle de crise de Paris Nord. On voit notamment que, pour cet incident, beaucoup d'agents demandaient la remise en route rapide des trains pour les remettre à quai afin d'éviter que les clients descendent dans les voies, ce qui était le bon réflexe, et on a mis par exemple une heure à pouvoir redémarrer certains trains pour qu'ils puissent simplement faire quelques centaines de mètres ou quelques kilomètres pour se remettre à quai. On n'a donc pas été satisfaits non plus du fonctionnement de la salle de crise de Paris Nord et on a, avec Anne-Marie PALMIER, l'adjointe à la zone de production Île-de-France, également monté une action là-dessus pour pouvoir retrouver un meilleur niveau et surtout une meilleure réactivité du fonctionnement de la salle de crise de Paris Nord. Ça, c'est un élément essentiel parce que, dans ce que vous dites, il y a ce que peut faire le COP, mais le COP, ne l'oubliez pas, ce n'est qu'une courroie de transmission de ce que décide la salle de crise in fine, donc c'est bien de là que doit venir l'impulsion en termes d'information voyageurs et d'explications des scénarios de gestion de crise qu'on est en train de monter. J'ai été un peu long pour répondre, mais le point que vous soulignez dans cet incident du 7 septembre, il est absolument crucial pour nous. C'est là-dessus que nous sommes le plus critiqués. Au travers de ce que raconte votre collègue, notre collègue, c'est évident, on voit quelqu'un qui a essayé de faire son boulot, qui a vécu des situations difficiles à bord, qui était crevé et le fait d'en rajouter le lendemain, évidemment, ça ne simplifie pas les choses. Donc, on travaille dessus, je vous informerai régulièrement de l'avancement de ces travaux-là et je pense qu'on lancera sans doute une grande démarche vis-à-vis des ASCT pour la partie information Voyageurs, la formation aux outils, aux postures. Je suis en train d'imaginer un grand plan vis-à-vis des ASCT, un grand plan de formation vis-à-vis des ASCT, vis-à-vis du COP, pour que l'on puisse sortir de cette ornière. En fait, dès que la crise arrive, on n'a plus confiance dans les outils numériques et on bascule tous en mode « j'appelle tout le monde au téléphone », mais quand il y a 4000 appels, on ne gère plus la crise, on est en train de répondre en courant au téléphone et en fait on ne prend pas le temps de réfléchir par exemple à la construction d'un message qui pourrait sécuriser les clients. D'ailleurs, dans l'incident d'après, on a eu des clients dans les voies qui ont retardé d'une heure et demie la reprise, donc se dire aussi que l'information voyageurs c'est le moyen de ne pas retrouver des clients dans les voies ou de faire baisser le niveau d'agressivité à bord. Voilà ce que je voulais vous répondre, Madame BASSEZ. Je crois qu'il y avait d'autres interventions.

Mme BASSEZ, CGT

Excusez-moi, si je peux me permettre, d'après ce que j'entends, en cas de crises, d'incidents majeurs comme ce qui a pu se passer le 7 septembre, les ASCT seraient formés pour ne plus passer par le COP et appeler les numéros utiles en fait pour apprendre à se passer du...

M. MARTEL, Directeur production

Ce n'est pas ce que j'ai dit. Par exemple, quand vous allez être en train de gérer des ruptures de correspondance avec des prises en charge par taxi ou par bus, là évidemment il faudra qu'il y ait un échange. En revanche, pour avoir des informations sur l'incident en cours et la construction du message que l'on va délivrer à bord, là on

va essayer de passer par l'outil numérique puisqu'en fait, aujourd'hui, on n'arrive pas à la gérer par le téléphone. C'est très factuel et je vous ai donné le nombre d'appels qui ont été passés au COP ce soir-là qui montre que ce n'était pas possible pour les opérateurs présents, y compris renforcés par les astreintes, de pouvoir répondre à toutes les demandes. Ça ne va pas se faire du jour au lendemain.

Mme BASSEZ, CGT

Il y a eu beaucoup d'appels ce jour-là, mais ce sont quand même des situations qui se reproduisent de plus en plus et je vais réitérer ce que je soulève régulièrement, ce qu'on soulève régulièrement en CSE et en CSSCT, le dimensionnement du COP est-il adapté ? Est-ce que le fait de réunir le COP a vraiment amélioré la qualité de service ? Aujourd'hui, on a parfois quand même, et quand on est opérateur au COP ce n'est pas évident, c'est un métier qui est très compliqué, mais connaît-on réellement les périmètres dont on parle ? A-t-on une vision complète du périmètre qui s'est agrandi ? Ce sont toutes ces questions-là qu'il faut se poser. Donc, ça ne peut pas passer seulement par la mise en place... on est encore dans ce que l'on dénonce aussi régulièrement, c'est-à-dire il y a un problème, alors on va mettre une appli, mais on sait que les applis, on ne va pas refaire les débats des applis, les applis ont leur limite et c'est bien l'humain qui doit être derrière pour retourner chercher l'information, j'ai envie de vous dire, on fait pour défaire. Ça fait vingt ans que je suis ASCT, je n'avais jamais affaire au COP avant, j'avais mes informations avec les gares encadrantes et ça se passait beaucoup mieux au niveau de la gestion des incidents. Vous mettez des choses en place, vous cherchez des solutions, j'entends, mais ça ne peut pas passer que par l'outil numérique et c'est du contact et de la présence qu'il faut. C'est du contact humain, c'est de la présence humaine dans les gares qu'il faut pour solutionner plus vite les incidents. Voilà, j'en ai terminé.

M. MARTEL, Directeur production

Évidemment, vous avez raison, je dis bien que l'on veut spécialiser des tables au COP dans la rédaction de messages d'information voyageurs de crise. Ce sont bien des hommes et des femmes qui sont derrière cela. L'appli n'étant que l'endroit où l'on va le mettre pour que d'autres le récupèrent, s'en servent et le diffusent également avec une voix humaine. La voix de l'ASCT dans la sono du train c'est quelque chose d'important dans la crise. Après, on va aussi progresser dans les outils numériques. On va par exemple réaligner le fil Twitter, il y a quand même 13 000 abonnés et beaucoup d'abonnés dans les trains, réaligner le fil Twitter sur les outils d'information voyageurs et notamment cadencer les messages pour donner des informations très précises sur l'évolution des crises. Par exemple, dans la crise dont on parle là, on a des trains qui ont eu six heures de retard. On voit qu'on a fait cinq push info sur le fil Twitter TER Hauts-de-France. Si la crise a duré six heures, cinq push, ça veut dire qu'en moyenne il y a eu plus d'une heure entre deux messages diffusés sur Twitter, ce n'est clairement pas dans le standard First puisqu'on dit que c'est toutes les 15 à 30 minutes maximum qu'on doit redonner de l'information aux clients. Dans cette crise, il y a aussi le passage par Twitter. Vous avez raison, ce n'est pas l'outil qui écrit le message que l'on veut diffuser à nos clients. Le message qu'on écrit à nos clients, il doit raconter une histoire. Il y a le début de la crise, il y a le milieu et il y a la fin. Lui, à la fin, il veut savoir à quelle heure il est rentré à la maison et ça, c'est une information importante.

Mme BASSEZ, CGT

Simplement sur l'information, j'ai le cahier d'incidents d'Aulnoye en date du 7 septembre. C'est pour tous les agents sur le terrain que se pose la problématique de l'information. Dix minutes, il est 1 h 15, 1 h 05 le COP appelle pour commander des taxis parce que le train va être au terminus à Aulnoye et finalement, coup de théâtre, à 1 h 15 le train va quand même sur Maubeuge. On est à dix minutes, à dix minutes le COP lui dit « non, il va être terminus Aulnoye », il fallait déclencher le plan ORSEC pour mettre des taxis, mais dix minutes après non, c'est bon, le train roule. Je ne vais pas aller plus loin sur l'information parce qu'il y a effectivement le fait que l'on doit donner des informations aux collègues et donner des informations aux voyageurs, mais on ne peut pas se focaliser que là-dessus, Monsieur MARTEL. On a des incidents qui se répètent et qui mettent de plus en plus de temps à être gérés. C'est que fait-on pour que la résolution de l'incident soit la plus rapide possible ? J'entends qu'il y a beaucoup de causes infra, mais il n'y a pas que des causes infra et même si ce sont des causes infra, à ce moment-là il faudrait peut-être demander des comptes à l'infra. Vous, que mettez-vous en place ? Ce n'est pas, je le répète, en déshumanisant le réseau, ce n'est pas en retirant de la présence humaine que l'on va aider à solutionner ces incidents et à aider les quelques collègues qui restent sur le terrain. C'est bon pour moi, j'arrête sur le sujet.

M. MARTEL, Directeur production

Bien sûr, toutes les demandes d'explications, le fait qu'il y ait comme ça une récurrence d'arrachements caténaires dans la même zone et puis la multiplication des incidents d'alimentation électrique comme la santé des PN dont j'ai parlé tout à l'heure, tout cela fait l'objet de retours explicites à Réseau. Après, Réseau nous explique les éléments et après il y a le travail sur la gestion de crise en tant que telle sur laquelle on n'est pas satisfait, je l'ai dit tout à l'heure, et sur laquelle on met la pression aussi sur Réseau puisque, depuis le mois de mars 2020, la responsabilité de la gestion de crise a été transférée à SNCF Réseau. Donc, on met la pression là-dessus pour avoir un meilleur standard de qualité que ce qu'on a vécu là. Après, on a eu dans l'incident de Louvres, c'est une panne de notre matériel et donc là-dessus il y a un plan d'action spécifique sur les DJ monophasés des 26500 et des 24500 qui est en place. Je ne vais pas vous décrire tous les plans d'action, mais derrière chaque grosse crise, il y a nécessairement un plan d'action. C'est comme ça que l'on fonctionne, mais même sur les petits incidents. Un train unique qui prend dix minutes de retard au départ d'une gare, c'est regardé le lendemain et on voit si c'est juste l'affaire d'un épisode très conjoncturel ou si cela recèle quelque chose de plus profond. Dans les deux cas de figure, soit on fait le rappel aux agents soit on s'occupe de corriger le système, c'est comme ça que l'on fonctionne.

M. RABIER, Président

Bien, merci. Je vous propose de prendre les deux interventions suivantes de Monsieur LAMBERT et Monsieur PLATEAUX avant la pause déjeuner. Monsieur LAMBERT.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Je m'excuse par avance pour la redondance comme il y a eu un long débat pas mal de choses ont été dites, mais on a au moins un point d'accord, c'est que la régularité n'est pas bonne, elle n'a pas été bonne au mois d'août et elle ne s'améliore pas au

mois de septembre. À l'instar de ce qui a été demandé par Delphine, j'aimerais savoir ce que l'on fait concrètement parce que j'ai l'impression qu'on est au CSE de 2019, de 2018, au CER de 2017. En août, il fait chaud donc on a des problèmes avec les rames, en octobre les feuilles vont tomber donc il va y avoir des problèmes, il va neiger au mois de décembre donc va avoir des problèmes. Concrètement, que fait-on ? Parce que tout cela, après, ce sont les collègues sur le terrain qui doivent gérer cela et aujourd'hui on a un problème supplémentaire, c'est le sujet de la concurrence. Donc je reviens à ce qui a été dit dans notre déclaration ou ce qui a été dit par d'autres collègues, vous vous rendez compte, aujourd'hui, dans quel état se trouvent les cheminots. Ils viennent au boulot, ils doivent faire face à vos politiques destructrices en termes d'emplois parce que, effectivement, moi aussi je pense qu'en réhumanisant ça irait peut-être beaucoup mieux et tous les mois c'est : on a des problèmes de régularité parce qu'il y a des PN qui tombent en rade. Ce sont toujours les mêmes PN, que fait l'infra ? Concrètement, que fait l'infra ? Les feuilles vont tomber, savez-vous qu'aujourd'hui, pour avoir un débroussaillage ou une intervention sur la végétation, il faut déposer un droit d'alerte sinon vous ne l'avez pas ? Ça, c'est la vraie vie. On revient à chaque fois sur les mêmes sujets. Moi, ce qui m'intéresserait, c'est d'avoir concrètement des actions et des propositions pour que les rames ne tombent plus en panne quand il fait chaud, pour qu'on n'ait plus de problèmes avec les rames quand il neige... concrètement et ne pas attendre qu'il y ait un incident pour dire que l'on va faire ceci ou on va faire cela. On parle toujours des mêmes choses depuis des années. Néanmoins, vous comprenez qu'avec tout cela, on n'exagère pas sur l'état mental d'une majorité de cheminots aujourd'hui. Vu la régularité, par exemple, en Picardie. Le fait d'être en entités de lignes et le fait de savoir que demain on risque de perdre son emploi si on refuse de partir à la concurrence ou d'être muté je ne sais pas où, vous voyez, on n'en rajoute pas beaucoup sur l'ensemble des débats que l'on peut avoir depuis tout à l'heure. S'il vous plaît, concrètement, que faites-vous par rapport à toutes les problématiques que l'on rencontre depuis des années ? Terminé pour moi.

M. RABIER, Président

Merci. On écoute Monsieur PLATEAUX avant les éléments de réponse.

M. PLATEAUX, SUD-Rail

Monsieur MARTEL, je voudrais revenir un peu plus sur la végétation, Marc en a parlé un petit peu, mais aussi par rapport à la gestion de la crise. J'ai malheureusement vécu un incident mercredi soir au PN de Bertry avec un tracteur qui a été percuté par notre rame. Je ne vais pas revenir sur la gestion de la crise comme Delphine l'a déjà bien dit, mais je pense qu'au lieu de former les ASCT qui font déjà très bien leur boulot, je pense que l'on devrait plutôt former l'encadrement qui, eux, sont, pour moi, des incapables. Ça a été géré n'importe comment et heureusement d'ailleurs que la contrôleuse a assuré ainsi que le conducteur parce que c'était une catastrophe. Après, par rapport à la végétation, en sachant que quand le conducteur a percuté le tracteur, il a demandé la protection par radio qui ne lui a pas été accordée donc il est parti à la couverture d'obstacle avec une piste impraticable, avec une torche allumée où s'il était sur la piste il mettrait le feu à la végétation et on aurait eu incendie au niveau des talus. Comme le disait Marc, je pense qu'au niveau de la végétation, si on ne met pas de droit d'alerte, il n'y a rien qui est fait. La différence avec avant c'est qu'on prenait des photos ou les conducteurs prenaient des photos ou faisaient des

rapports par rapport à la végétation qui était abondante sur certains endroits de la ligne. Là, ça voudrait dire qu'en fin de compte le conducteur serait en train de prendre des photos H24 au lieu de conduire son train. Ça commence vraiment à irriter tous les conducteurs et je vous laisse lire le rapport de l'ADC et certainement de l'ASCT sur ce train-là pour vous rendre compte à quel point c'était une catastrophe. Je voulais aussi vous dire que si on ne met pas de droit d'alerte, rien n'est fait. Que ce soit la végétation ou autres. Maintenant, j'attends les solutions et s'il le faut, on continuera à mettre des droits d'alerte pour que les cheminots puissent circuler en toute sécurité. Je n'ai rien à rajouter. En sachant qu'étant présent sur le train, je vais en remettre une petite couche quand même au responsable qui était présent parce que, pour moi, c'est un incapable. Il a été incapable de donner un coup de main à la contrôleuse qui gérait 44 voyageurs avec mon aide et celle du conducteur. C'est tout, je ne veux pas en rajouter parce que je pourrais encore en parler pendant une dizaine de minutes. Merci.

M. MARTEL, Directeur production

Monsieur LAMBERT, évidemment qu'on a des plans d'actions pour la qualité de production. Il y a la régularité, mais il y a aussi les sous-compos qui sont vécues parfois plus douloureusement encore que les trains en retard, les suppressions. Ça, on a évidemment en permanence des actions. Vous avez des actions toutes simples qui sont décidées le matin quand on fait la 5 minutes du jour pour le lendemain. Vous avez parfois des actions qui sont plus compliquées, que l'on remonte du coup en S+1 et qui nécessitent un travail en intermédiaire. Vous avez dans chaque grande gare des comités qui tournent autour de la problématique H00 et qui ont leur plan d'action, notamment pour coordonner les opérations de produit train qui sont toujours complexes. On a eu un incident, par exemple, avec une UM d'AGC qui a été envoyée sur la voie 12 à Amiens au mois d'août. Comment prend-on les précautions nécessaires dans nos procédures de mise à quai des trains pour éviter que ce type d'incidents n'arrivent parce que derrière ça provoque des catastrophes ? On a des inquiétudes sur la qualité de production, mais on n'est pas non plus à feu et à sang. Je vous montre juste quand même un graphique, vous voyez la zone en 2020, malgré tout ce que l'on connaît, avec les épisodes sanitaires, avec la crise, sur la zone SA 2020 on a gagné 2.5 points de régularité. En revanche, sur le Y Picard la situation n'est pas bonne puisque ce sont des chiffres fin août et qu'on aura encore le mois de novembre devant nous, donc ça veut dire qu'incontestablement on fera moins bien en 2020 qu'en 2019 alors que c'était déjà une année très pénible. Vous voyez les chiffres de régularité qui ne sont évidemment pas bons sur le Y Picard. On a des plans d'actions qui concernent le court terme, mais aussi le moyen et le long terme sur le Y Picard. Sur le Y Picard, je vous donne juste deux éléments très importants que l'on cherche à négocier avec la région. D'abord, le fait de basculer en monotypie de matériel et vous voyez le graphique ici, aujourd'hui on a sept Regio 2N XL en Picardie. On voudrait arriver, à terme, à en avoir plus de soixante-dix. Le jour où on fait ça, ça veut dire qu'on a une exploitation en mode Transilien et que, par exemple, l'incident de Louvres, si on avait eu quatre Regio 2N les uns derrière les autres et non plus une UM de 26500, une V2N, un Regio 2N puis un Corail, et bien ce n'était pas sept heures de retard. On aurait eu un retard quand même, mais on aurait divisé par trois la durée de celui-ci. L'autre point d'attention, ça concerne, toujours sur la Picardie, l'état de l'offre. Vous voyez sur le graphique, en bas, le nombre de missions différentes. Ça, c'est la fiche horaires du Paris – Amiens. Sur la fiche horaires du Paris – Amiens, vous

avez en code couleur les différentes typologies de missions. Sur trente-huit trains, il y a quinze missions différentes. Ce type de situations est absolument impossible à gérer quand vous avez des aléas parce qu'à chaque fois vous devez vous poser la question de est-ce que vous desservez bien toutes les gares, est-ce que vous n'oubliez pas des clients dans votre gestion de crise et en plus ça se fait dans une situation où le Y Picard englobe plus de 90 % des VHQ sur le territoire, donc avec derrière ça une problématique de sécurité qui est très importante. Donc, la proposition que l'on fait, nous, c'est de repartir sur une simplification de l'offre pour revenir sur les missions CITI, PROXI, CHRONO sur le Y Picard qui permette de standardiser la gestion de crise. Tant qu'on aura comme ça un diagramme complètement éclaté avec des missions différentes, il y aura, avant de prendre des décisions de gestion de crise, une multitude de questions auxquelles il faudra répondre avant de prendre des décisions. Ça, les clients ne le supportent pas. Vous voyez, deux actions très fortes pour redresser la régularité sur le Y Picard. Après, malgré le contexte, on a des difficultés sur la végétation. Je vous l'ai dit tout à l'heure, j'ai des inquiétudes. Il y a eu une campagne de préparation d'élagage qui n'a pas pu se dérouler correctement au printemps comme habituellement. Je vois les signalements des ADC, j'ai entendu des alertes de Rémi PANNIER aussi sur la question, donc on met aussi la pression côté Réseau pour pouvoir faire les élagages nécessaires. J'ai également vu le REX de l'accident de Bertry avec le choc avec le tracteur et les difficultés que le collègue ADC a eues notamment pour aller retirer la barre de court-circuit. On l'a vu et on a évidemment émis les alertes. Je ne vais pas vous citer toutes les actions en cours, il y en a énormément, il y en a tous les jours. Certaines concernent Réseau et d'autres concernent TER. On a par exemple ce matin une situation qui n'est pas bonne. Je prends donc tous les DET à 15 h 00 en téléconférence pour regarder ce qu'on fait, notamment la semaine prochaine. On est en permanence, soit sur des actions de court terme, soit sur du long terme. Vous voyez, quand je dis au Conseil régional qu'il faut passer de sept à soixante-dix Regio 2N, il faut juste se dire que le Regio 2N c'est 20 millions/pièce. Donc, quand vous en achetez dix-neuf puis peut-être trente, vous faites les multiplications nécessaires et ça veut dire que ce sont des contrats d'achat de matériel neuf qui se situent au-dessus de 500 millions d'euros, donc ça veut dire un investissement très important qu'il faut faire pour redresser la situation du Y Picard. J'ai dit au Conseil régional, si on n'investit pas dans l'offre sur le matériel, mais également sur le réseau au niveau de la gare de Creil, on ne refera plus jamais 90 % de régularité sur le Y Picard. Évidemment, vous savez, Monsieur LAMBERT, c'est mon boulot de faire des plans d'actions sur la prod tous les jours. Après, je peux vous les communiquer, mais ça va être extrêmement volumineux. D'ailleurs, quand on discute du point prod, c'est dans le document que l'on vous donne. Normalement, vous avez en deuxième partie les plans d'actions du mois en cours. Il n'y a pas tout parce que vous n'avez pas non plus les comptes rendus S+1, mais évidemment qu'on s'en occupe. On s'occupe de la qualité de production, on s'occupe des liens avec Réseau, on s'occupe aussi de l'information voyageurs, car ça fait partie de la production. Si on ne s'en occupe pas, de toute façon, les clients nous le font payer. C'est tout pour moi.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Je n'ai pas l'indécence de vous demander de contrôler votre travail. Je vous demande juste que les actions que vous mettez en place fonctionnent et que d'année en année, on ne revienne pas sur les mêmes causes au niveau de problèmes de capacité. Moi,

je ne veux pas contrôler ce que vous faites. Ce qu'on se dit là, on se le disait déjà quand on était en CSE il y a plusieurs années. Il fait chaud l'été, les feuilles tombent... je ne veux pas contrôler ce que vous faites, je veux que ce que vous mettez en place avec vos équipes fonctionne. Force est de constater que ça ne fonctionne pas, Monsieur MARTEL, parce que chaque année on revient dessus et pratiquement tous les mois.

M. MARTEL, Directeur production

Attendez, Monsieur LAMBERT, le fait qu'il y ait des feuilles en automne, outre la platitude de ce que je viens de dire, on ne fera jamais une meilleure prod au mois de novembre que les autres mois de l'année. Ce sera toujours le pire mois en ferroviaire. Ça, c'est tout simplement la nature même du contact entre la roue et le rail qui fait ça. Sauf si demain on arrive vraiment à trouver le produit miracle à poser sur le rail pour éviter que ça puisse déraiper, mais encore je pense qu'on serait vraisemblablement en difficulté par rapport aux normes environnementales. Il y aura toujours le problème des feuilles. Après, c'est ce qu'on est capables de faire en prévention, mais tout ce qu'on fait sur les feuilles ne vise qu'à limiter les impacts, mais des impacts, il y en aura. L'été, c'est pareil. La technologie même des passages à niveau fait qu'ils sont sensibles à la chaleur. Tant que c'est cette technologie-là de passages à niveau qui est en place, vous aurez toujours des problèmes. Il y a 1100 passages à niveau sur Hauts-de-France. Sur certaines zones, le remplacement d'un seul passage à niveau, c'est au-dessus de 20 millions d'euros. Là, on récupère, je crois que c'est 5 milliards... Donc, quand c'est trop récidiviste, on le signale. Il y aura en effet aussi des problèmes des passages à niveau l'été prochain. On dit juste qu'ils ont été plus importants que l'année d'avant, mais ces phénomènes climatiques que l'on connaît, on n'a pas de 1500 continus en Hauts-de-France, mais les manchons de givre sur les caténaires quand il y a du givre, ce sont aussi des phénomènes climatiques qu'on observe dans le Sud et ce sont des choses qu'on aura toujours. Évidemment que je vais toujours revenir avec les mêmes thèmes. L'AO dit la même chose que vous pour le coup, Monsieur LAMBERT : « vous nous dites toujours la même chose ». Bien sûr, on n'a pas réinventé le chemin de fer. Le chemin de fer, c'est toujours un train lourd avec une roue en acier sur un rail en acier et un pantographe qui capte le courant au-dessus. Là-dedans, vous avez le climat, le gel, le froid, le givre, le chaud, qui viennent heurter dessus. Ce que l'on constate quand même sur la canicule, c'est que là on vient de se faire deux étés avec des épisodes de canicule sévères où les températures montent à 40°C. Ça, on ne le constatait pas avant et vraisemblablement, du fait du réchauffement climatique, c'est quelque chose qui empire. Bien sûr que si, du fait du réchauffement climatique, il fait plus chaud, les plans d'actions qui viseraient à mettre en qualité des organes qui sont sensibles à la chaleur, ça peut donner l'impression qu'il n'y a pas d'efficacité, mais vous avez aussi la température qui a continué d'augmenter dans l'intervalle. Vous voyez, on n'est pas dans un environnement qui est constant. Ça bouge tout ça. C'est tout ce que je voulais dire.

M. RABIER, Président

Merci pour ces débats extrêmement riches sur la production parce que, effectivement, c'est complexe et des événements nous invitent à progresser. Il est 12 h 45, je vous propose, si le secrétaire est d'accord, que nous reprenions à 14 h 00 afin que nous ayons le temps de faire une pause repas correcte. Est-ce que ça vous va 14 h 00 ?

M. KIKOS, Secrétaire

Oui, très bien.

M. RABIER, Président

Je vous souhaite un bon appétit et je vous donne rendez-vous à 14 h 00 sur ce même pont. Merci beaucoup.

Interruption de séance de 12 h 45 à 14 h 00.

M. RABIER, Président

Je vous propose de reprendre nos travaux et de poursuivre cet ordre du jour. On a travaillé pendant cette coupure à regarder comment l'après-midi allait se dérouler puisque les débats étaient très riches un bon moment sur les aspects production. On a convenu, avec Monsieur KIKOS, que pour ne pas se mettre la pression collectivement, que finalement le CSE extra concernant les comptes, on va l'organiser lundi matin à 9 h 00. On a commencé à aviser les bureaux de commande, donc je demande à Élodie d'officialiser ce CSE extra en lieu et place de ce soir, comme on l'avait prévu. On va plutôt le mettre lundi matin à 9 h 00 pour traiter correctement les différents points, en particulier le bloc 3 de cet après-midi. Est-ce bien d'accord Monsieur KIKOS ?

M. KIKOS, Secrétaire

Je laisse les OS s'exprimer, mais c'est vrai que ça va dans le sens de laisser le temps du débat pour les points qui suivent dans cette plénière ordinaire qui est déjà chargée à la base. Je pense qu'à 16 h 00 on ne sera pas à jour pour attaquer le CSE extra du bilan.

M. RABIER, Président

Très bien, donc si les délégations veulent s'exprimer, je les écoute.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Je souhaiterais m'exprimer là-dessus. On a eu pas mal de chamboulements où il fallait passer les comptes au niveau du 25. Il a fallu déclencher une Commission des budgets en urgence, il a fallu déclencher un bureau de CSE en urgence. On a chamboulé toutes et tous nos agendas. On devait le faire à 8 h 30, ça n'a pas été possible. Après, vouloir laisser le temps au débat, ce n'est pas moi qui vais vous blâmer de vouloir faire ça, mais peut-être qu'il faut aussi arrêter de charger les ordres du jour comme ça. Moi, je vous assure qu'entre la Commission budgets pour les collègues, le bureau de CSE et maintenant lundi, ça chamboule pas mal d'agendas. Si c'est décidé entre le secrétaire et vous, on prendra bonne note. On va encore essayer de chambouler tous les agendas pour être présents lundi, mais, ça a été dit dans la déclaration, c'est vraiment compliqué. Il faut qu'on se discipline un peu dans les prises de parole des uns et des autres parce qu'on reste peut-être trop longtemps sur certains points, peut-être parce qu'on est en CSE et pas en DP aussi, mais là ça fait beaucoup de changements de calendrier. Je rappelle que dans le RI, c'est marqué « jusqu'à 17 h 45 ». On verra si on a fini avant ou pas. Surtout que, normalement, puisque ça a été travaillé correctement en Commission budgets et en bureau de CSE, la présentation des comptes et le vote sur les comptes ne devraient pas durer longtemps. Voilà la position de SUD-Rail.

M. RABIER, Président

Merci, Monsieur LAMBERT. D'autres expressions ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

J'ai juste un souci avec lundi matin, c'est que nous sommes reçus en bilatérale le lundi matin. Nous sommes déjà trois au CSE à être en bilatérale. C'est à 10 h 00 ou 10 h 30, il faut que je vérifie mon agenda, mais comme Marc vient de le signaler tout change tellement souvent qu'on ne sait plus trop où on habite. Du coup, la seule chose que je vous demanderais c'est que si ce CSE a bien lieu lundi matin à 9 h 00, c'est pour savoir si on pourrait avoir à disposition une salle, la délégation, c'est moi-même, Madame DEBAST, Monsieur Philippe HONVAULT et Madame LE SAINT qui serons reçus en bilatérale avec Monsieur GUICHARD, donc savoir si on pouvait avoir à disposition une salle pour faire ce CSE en distanciel, mais dans des locaux et pas en gare de Lille Flandres. Je vous remercie.

M. RABIER, Président

Bien évidemment, il n'y aura pas de souci pour ce sujet logistique, Madame DEBAST. D'autres interventions ?

M. TAILLEZ, CFDT

Pour la CFDT, déjà je voudrais excuser Monsieur VEZARD qui a dû se déconnecter suite à un problème personnel. Je serai donc seul cet après-midi. Concernant le décalage du CSE extra de cet après-midi, je partage un peu l'avis de mes collègues de l'UNSA et de SUD-Rail, c'est-à-dire qu'on a tous bougé nos agendas. Je vais redire un peu ce qui a été dit, mais on a tous bougé nos agendas. Normalement, de ce que j'avais compris, c'était une formalité ce CSE extra. Comme l'a rappelé Marc, c'était jusqu'à 17 h 45. J'ai envie de vous dire, à nous de nous discipliner pour que ça passe cet après-midi et on verra.

M. RABIER, Président

Très bien. Pour la délégation FO ?

M. DELECOEULLERIE, FO

Pour FO, je ne sais pas s'il y aura quelqu'un de disponible lundi parce qu'entre les agents qui sont en congés, moi qui suis en formation 22200 RC pour assurer la production du TER Hauts-de-France, on verra bien qui sera présent. C'est vrai que chambouler les agendas comme ça un peut tout le temps, ce n'est pas facile pour se réorganiser. C'est tout pour moi.

M. RABIER, Président

Soyons clairs, le travail qu'on a mené, le secrétaire et moi, c'est plus un travail préventif. On s'est dit que le bloc 3 était quand même un gros morceau. On se souvient des années passées, il y a des débats, des présidents de commission qui vont exprimer des choses, sans doute des organisations syndicales qui vont forcément dire également des choses, il y aura des réponses que je devrai apporter, il y aura l'expert qui présentera. J'ai en tête qu'il a pas mal de choses pour présenter son rapport, que l'on a tous eu, certes. Moi, je n'ai pas de problème. C'était plutôt dans l'idée que je ne voulais pas que l'on considère qu'on passe... je prends acte que l'aspect CSE extra, vu le travail que vous avez mené en amont, ne serait pas si long

que ça, dont acte. Alors, tentons de bien travailler en faisant cet effort, comme l'a souligné Monsieur TAILLEZ, de peut-être se discipliner ou d'autres. Nous, on prendra notre part aussi côté direction. Initions tout de suite à ce moment-là les différents points et on avisera en milieu de parcours, au moment du bloc 3, où on en est. Est-ce que ça vous va, Monsieur KIKOS ?

M. KIKOS, Secrétaire

Monsieur RABIER, j'ai bien entendu l'expression des uns et des autres. Nous, la délégation CGT, nous serons connectés aussi jusqu'à l'horaire qui est prévu dans le règlement intérieur, il n'y a aucun souci. Effectivement, c'est dans le but de ne pas réduire ou compresser les points ou les sous-thèmes du point sur la consultation de la politique sociale, en sachant qu'on a la présentation de l'expert, comme vous l'avez dit, c'est souvent très complet. Nous avons également l'expression des présidents de commission plus l'expression des organisations syndicales plus la place au débat. Ce sont surtout ces points-là qu'il ne faut pas non plus passer à la va-vite. Après, je suis aussi l'expression de la majorité des membres. On verra à quelle heure on aura terminé tout cela et toujours est-il que le travail sur le bilan, on n'a pas le choix, il faut voter le bilan avant le 30 septembre.

M. ROTOLO, RS CGT

Moi, je suis un peu chagriné d'entendre que les organisations syndicales devraient se taire, parler moins, pour permettre que le CSE rentre dans les horaires. Si c'est pour faire un CSE et entendre la direction parler où les organisations n'auraient plus la parole, n'auraient plus le temps du débat, je ne vois plus l'intérêt d'organiser des CSE. Les ordres du jour sont chargés, c'est comme ça. Les restructurations sont incessantes, c'est comme ça. Mais on ne fera pas taire les organisations syndicales. Donc, si ça ne rentre pas dans les horaires... écoutez... Ou sinon, on finit ce soir à 20 h 00, mais je pense que tout le monde ne sera pas d'accord.

M. RABIER, Président

C'est bien pour ça que j'avais proposé... ce n'est pas du tout l'approche que j'ai, moi, en tout cas, mais après c'est une forme d'autodiscipline collective et je pense que dans le côté volubile la direction a sa part aussi d'efforts à faire. Monsieur TAILLEZ.

M. TAILLEZ, CFDT

Simplement pour rebondir sur ce qu'a dit David, il n'est pas question de moins parler, mais d'attendre de voir où on en est en fin d'après-midi pour décider si on reporte ou pas, c'était juste ça. Après, côté CFDT, l'intervention c'était de dire que le problème en fait ce n'est pas le CSE extra, mais l'ordre du jour. Je suis désolé, quand on voit l'importance d'un bloc 3, je vais être cash avec vous, Monsieur RABIER, on ne le claque pas comme ça dans un ordre du jour avec plein d'autres sujets. Le bloc 3, ça devrait même être, à la limite, un CSE extra. Quand on voit tout ce qu'il y a à traiter sur le bloc 3, je suis désolé, mais si on veut travailler correctement, on en parlait un peu dans notre déclaration tout à l'heure par rapport au bloc 3, on a trop tendance à le prendre comme une sorte de formalité administrative alors que c'est loin d'être le cas. Moi, je trouve que pour le bloc 3, pour reprendre un peu tout ce qui a été dit, on aurait dû le traiter de façon à part entière, peut-être en CSE extra. C'est tout.

M. RABIER, Président

Entendu. Les messages sont passés. Nous pouvons passer au point sur la sous-traitance qui est un point technique.

5) Situation de la sous-traitance 2019

M. RABIER, Président

Je vais synthétiser un petit peu. J'ai d'ailleurs demandé que, pour l'année prochaine, ces tableaux soient un peu plus synthétiques. C'est un point en chiffres, en millions d'euros, c'est bien ça, sur la sous-traitance. Qu'est-ce que c'est que la sous-traitance ? C'est quelque chose qui est fait par des prestations externes ou des prestations d'une autre société anonyme. En tout cas, quelque chose qui n'est pas fait par le TER directement avec ses moyens techniques, humains, habituels. On retrouve donc, comme tous les ans, les familles habituelles. Ce sont toujours un peu les mêmes : le nettoyage des matériels ferroviaires qui représente quand même des sommes assez importantes et les aspects routiers, les cars que nous allons mettre en place suite à travaux, suite à éventuellement mouvements sociaux, suite à incidents lourds... Ça, ce sont les deux grosses familles qui représentent beaucoup d'argent. Après, vous avez plein d'autres petites prestations dont vous avez la liste dans le dossier. À retenir, c'est une certaine stabilité en volume et en argent d'une année sur l'autre, même si pour des raisons comptables, puisque c'est un peu technique, il y a des mécaniques comptables différentes qui font que des choses qui étaient plutôt dans la sous-traitance Technicentre sont repassées à la sous-traitance activités. Je ne vais pas vous embêter avec tous les détails, mais globalement on est sur des constances, tant dans les familles que dans les sommes engagées. L'année prochaine, sûrement qu'on se dira qu'on a un peu plus dépensé, en tout cas pour le 2^{ème} semestre, parce qu'il y a quand même beaucoup moins de trains au 1^{er} semestre avec la crise COVID dans les opérations notamment de désinfection et autres. Il est probable qu'on ait des dépenses supplémentaires. Voilà ce que je pouvais dire sur cette information prévue au CSE. Avez-vous des questions particulières ? Des points sur lesquels vous voulez un éclaircissement ?

Mme LAMBERT, RS

Je n'ai pas de demandes de parole, Raphaël, pour l'instant. Ah, Monsieur EUDELIN.

M. EUDELIN, SUD-Rail

J'avais une petite question concernant le sigle ISM, vous m'excuserez, je ne sais pas ce que ça veut dire. Il y a la DR et l'ISM, je ne sais pas ce que ça signifie.

M. RABIER, Président

J'ai moi-même posé la question à la direction financière sur ce que voulait dire ISM. C'est un sigle qui n'a pas de sens organisationnel. Retenez que c'est le Technicentre. ISM, c'est quelque chose qui n'est pas très clair au sens compta. C'est une affectation, c'est une rubrique comptable dont je n'ai pas le sens des trois lettres pour être très concret avec vous. Je ne l'ai pas obtenu hier parce que je me suis dit moi-même qu'on allait me poser cette question et je ne sais pas y répondre et je ne sais toujours pas y répondre, mais promis, Monsieur EUDELIN, dès que j'ai la réponse, je vous le dis.

M. EUDELIN, SUD-Rail

D'accord. C'était l'une des premières questions. Vous m'excuserez, je vais prendre un petit peu plus la parole. Au global, parce que là vous avez dissocié toute la sous-traitance en quatre volets : ISM, DR, ET et ERC. Au final, effectivement, comme vous l'avez dit, comme les entretiens de matériels ferroviaires qui, d'un côté, disparaissent ou diminuent et de l'autre côté réapparaissent. Donc, on pense que vous avez à moitié répondu à la question quand vous dites que, effectivement... je ne comprends pas comment, par exemple, à la DR, il y a entretien et réparations du matériel ferroviaire.

M. RABIER, Président

Ce sont des problèmes de comptabilité en réalité. Ce sont des mécaniques comptables différentes en 2019 versus 2018. Il y a eu une modification des schémas comptables. Après, je ne suis pas expert-comptable pour vous en dire plus. À la fin, que ce soit affecté dans telle rubrique ou dans telle autre, à la fin ce qui compte, c'est au niveau du TER, y a-t-il eu des modifications substantielles dans telle ou telle rubrique ? Si on parle du nettoyage, comme vous l'avez cité, la réponse est globalement non, mais les catégorisations ont un peu changé entre les deux années. Voilà ce que je peux vous dire. D'ailleurs, j'ai demandé, je le disais tout à l'heure en préambule sur ce thème, j'ai demandé que l'année prochaine on ait moins de détails et qu'on s'intéresse plus finalement aux rubriques et aux sommes en face. Qu'est-ce que l'entreprise, TER, fait presté par d'autres prestataires ? C'est ça qu'on doit analyser et c'est ça qu'on doit comme informations, bien évidemment, aux représentants du personnel que vous êtes pour que vous puissiez avoir une visibilité en transparence sur les sommes qui sont en jeu, qui sont non neutres, comme vous le savez. Une grande famille demeure, les grandes sommes, les grands volumes de sommes demeurent, il n'y a pas de scoops, j'ai envie de vous dire, hormis ces changements comptables, Monsieur EUDELIN, il n'y a pas de scoops.

M. EUDELIN, SUD-Rail

Excusez-moi, vous avez quand même une augmentation assez significative au niveau du budget des nettoyages de rames, au niveau du nettoyage et c'est un sujet qui est récurrent par rapport au sujet qu'on a eu sur le COVID quand on parlait de désinfection où on estimait que nos rames et nos cabines de conduite n'étaient pas bien nettoyées. Il y a une augmentation des budgets dans les nettoyages de rames, c'est peut-être dommage de ne pas en profiter, vu l'augmentation du budget, pour nettoyer les cabines de conduite, y compris les parebrises frontaux intérieurs et extérieurs parce que souvent on passe notre vie à balancer du produit lave-glace sur l'extérieur, mais l'intérieur est tout aussi sale. Il faudrait peut-être que vous interveniez quand même à ce niveau-là parce que si vous payez des prestations aussi chères, qu'elles soient réalisées au moins sur le terrain pour que l'on puisse s'y retrouver. Ensuite, je vous avouerais quand même que quand vous dites que financièrement on a les mêmes chiffres, en faisant le calcul de tous les chiffres que vous nous donnez en sous-traitance, on passe quand même de 20 millions à un peu plus de 26 millions. Ce qui fait quand même une augmentation, si je ne me trompe pas, de 30 %. Vous dites que ce sont à peu près les mêmes prix. Moi, 30 % d'augmentation, ça m'interpelle un petit peu. Expliquez-nous pourquoi on a 30 % d'augmentation dans la sous-traitance.

M. RABIER, Président

Oui, vous avez raison, quand on lit un petit peu plus dans le détail les choses, il y a un peu plus de nettoyage, mais c'est plutôt une bonne chose. Après, vous posez la question de l'efficacité des entreprises de nettoyage et notamment dans cette période qu'on a vécue cette année et qui n'est pas finie. Après, il y a la question aussi du routier. Si vous observez, il y a plus de travaux en 2019, notamment plus de substitutions routières. J'ai en tête Saint-Quentin, Tergnier, Compiègne, Paris. On a eu des cars là en Crépy – Mitry, on a eu des cars Beauvais – Persan. Tout cela, ça fait des centaines de milliers d'euros. Quand on additionne, on va les retrouver les millions qui sont en plus. Il y a eu aussi, il ne faut pas le nier, des impacts grève dans les comparaisons en 2018 – 2019. Il y a de forts impacts grève routiers en 2018 puisqu'on avait à un moment donné, dans la grève trois jours deux jours, on avait quand même beaucoup plus de cars à cette époque-là. Donc c'est vrai que l'on compare des années avec des plans de transport qui ont été plus ou moins chahutés par les travaux, par les mouvements sociaux, parce que 2019 ce n'est que décembre finalement le mouvement social, il y en aura aussi en janvier de cette année. Donc, à prendre avec cette analyse des plans de transport pas complètement identiques, tout à fait.

M. EUDELIN, SUD-Rail

Donc, c'est juste la substitution routière et les impacts grève qui font qu'on augmente de 30 % la sous-traitance ?

M. RABIER, Président

Personnellement, je n'ai pas fait le compte, je n'ai pas fait ces ratios-là. J'ai les chiffres sous les yeux, je vois, si on regarde autres modes de transport voyageurs, si on regarde sous-traitance DR, je vois qu'on a dépensé en 2019 presque 4,3 millions alors qu'on était, en 2018 à 1,8 million. J'indique que là il y a une variation. C'est d'ailleurs écrit à côté : 2,4 millions. Ce n'est pas rien.

M. EUDELIN, SUD-Rail

Oui, mais la plus grosse variation c'est le nettoyage du matériel ferroviaire.

M. RABIER, Président

Aussi. Donc, quand on additionne le routier et le ferroviaire, ce sont les deux familles, c'est ce que je disais en préambule, ce sont les deux grosses familles effectivement. Quand vous variez ces familles-là, vous avez des millions d'euros qui bougent, oui, vous avez raison.

M. EUDELIN, SUD-Rail

Sur le global, quand même, on a 6 millions de plus. On passe de 20,780 millions à 26,875 millions en sous-traitance. Vous allez me dire qu'on ne reviendra pas en arrière, mais si c'était les cheminots qui avaient fait certains travaux est-ce qu'on n'aurait pas allégé la facture ?

M. RABIER, Président

En l'occurrence, on est sur des prestations qui ne sont pas du cœur de métier cheminot. Le nettoyage des matériels, ça fait 35 ans que je suis dans la boîte, je n'ai jamais vu des cheminots nettoyer les rames, ça a toujours été des entreprises de

nettoyage affiliées aux ex EEM, EMT et maintenant Technicentre. Quand on parle de conduite des cars, ce n'est pas les cheminots qui conduisent les cars. Ce sont souvent des filiales ou en tout cas des compagnies de bus qui font ça. Là, on n'est pas dans le métier SNCF, je dirais, classique. Après, il y a parfois des débats entre nous sur notamment les prestations SUGE versus surveillance que l'on peut avoir dans les gares par du gardiennage. Il peut y avoir des débats là-dessus, mais vous le savez, nos contrats que nous avons avec la SUGE, nos contrats internes sont assez bons. Quand je dis « bons », c'est-à-dire en volumétrie d'heures et on les sollicite énormément, on l'a encore prouvé cette année avec toutes les crises COVID en particulier. Le but ce n'est pas forcément d'augmenter la sous-traitance, ça a un coût. Quelque part vous demandez à un prestataire d'intervenir et lui-même prend une marge alors que si vous le faites vous-même... on a quand même, ça fait l'objet de dossiers un peu délicats à mener, on a parfois des procédures de réinternalisation parfois de la sous-traitance ou de l'intérim, mais on voit que ce n'est pas non plus si simple à opérer. On a le cas sur Paris Nord pour certaines prestations quand il s'agit, par exemple, d'accueil filtrage. Tout cela, c'est à apprécier. Mais, si on parle des volumes financiers parce que c'est ça le Comité social et économique, on est dans la version économique du CSE, vous devez avoir connaissance qu'il y a quand même quelques dizaines de millions d'euros qui partent à la sous-traitance. Cela fait partie des choses que l'on vous doit comme informations. Moi, je vous dis simplement qu'il y a deux grosses familles qui ne sont pas du tout dans le cœur de métier de cheminots, pour être concret, Monsieur EUDELIN.

M. EUDELIN, SUD-Rail

J'ai entendu vos explications, je vous remercie.

Mme LAMBERT, RS

On a une demande de parole de Monsieur SMAGHUE.

M. SMAGHUE, CGT

Vous avez dit, Monsieur le Président, qu'il y avait beaucoup de côtés techniques, notamment dans les Technicentres. Effectivement, pour la sous-traitance, on a vu apparaître l'année dernière une entreprise, FIVES, qui s'occupait des installations outillage, chose que l'on critique ouvertement. Pour nous, c'est d'ailleurs une perte d'argent. Pour autant, j'ai du mal à le voir apparaître dans vos tableaux. Ou alors, ils sont dans plusieurs tableaux et je pense que justement faire le ratio de ce qu'on perd à faire sous-traiter l'installation de nos outillages personnels. Si vous avez une réponse là-dessus, pour me dire s'ils apparaissent sur les tableaux.

M. RABIER, Président

De quelle prestation parlez-vous précisément, Monsieur SMAGHUE ?

M. SMAGHUE, CGT

Dans les Technicentres, il y a les équipes d'installation outillage qui entretiennent nos outils. On parle de plus en plus de sous-traitance dans les Technicentres et la fin des installations outillage on va dire.

M. RABIER, Président

Je ne vois pas de ligne spécifique dans le tableau qu'on vous a donné. Ça ne veut pas dire que ce n'est pas dans une des lignes, mais globalisé sous un autre intitulé. Je n'ai pas la réponse sur les IO précisément. Je peux poser la question, je vais essayer de la poser cet après-midi pendant qu'on traite les différents points et je vous donnerai la réponse.

M. SMAGHUE, CGT

Entendu. Pour précision, ça se met en place. Ça s'est mis en place à Lille, ça se met en place dans les établissements.

M. RABIER, Président

Là, on est sur 2019 donc c'est logique alors à ce moment-là. Là, on est sur le tableau de 2019, Monsieur SMAGHUE. Donc si ça se met seulement en place en ce moment, on le verra à ce moment-là l'année prochaine, dans le bilan de l'année prochaine.

M. SMAGHUE, CGT

D'accord. Pour moi, en 2019, ça se mettait déjà en place.

M. RABIER, Président

C'est là que je vous dis que je ne vois pas la ligne précise. Est-ce qu'il y a vraiment eu des dépenses afférentes à cette prestation... je ne vois pas le montant. Je fais poser la question cet après-midi par l'équipe d'Élodie.

M. SMAGHUE, CGT

Merci. Terminé.

Mme LAMBERT, RS

Pas d'autres questions pour l'instant.

M. RABIER, Président

Une question de Monsieur DELECOEULLERIE, il y a des gens qui se connectent parce qu'ils participent aux différents points avec les horaires théoriques que nous avons mis pour cet après-midi, donc pas d'inquiétude, c'est normal. Ils se présenteront au moment du traitement des points. À ce moment-là, on peut maintenant attaquer le point phase vote.

6) Consultation (phase vote) sur le projet d'intégration du secteur produit train de Paris Nord à la DL TER PHDF

M. RABIER, Président

Nous sommes sur le dossier Paris, intégration des acteurs parisiens qui travaillent pour TER, mais qui sont rattachés à Voyages. Dossier qui a été traité de concert par vos collègues du CSE de l'Axe Voyages et nous, bien évidemment. Nous sommes ceux qui intégrons ces collègues-là par rapport au CSE Voyages. Par le passé, quand on a travaillé sur les affaires Techninat... c'était l'inverse. Les agents quittaient le Technicentre de TER et allaient dans un autre CSE, dans un autre environnement managérial. On avait décalé, à la demande du secrétaire et de l'OS présente, lors de

l'élaboration de l'ordre du jour, ce point vote parce qu'il y avait encore un certain nombre de travaux ou d'informations demandées qui nécessitaient quelques compléments dans le début du mois dans une CSSCT, ce qui a été fait. Là, on arrive à la phase vote. La phase vote côté Voyages a eu lieu, je pense que vous êtes au courant. A priori, une majorité a voté contre le projet. Je vous donne leur résultat quand même. Donc avant de procéder au vote, avez-vous des déclarations sur ce point ?

M. KIKOS, Secrétaire

Normalement, il y a une déclaration unitaire, Monsieur RABIER.

M. ROTOLO, RS CGT

Si, Monsieur le Président, il y a une déclaration unitaire de l'ensemble des organisations syndicales CGT, SUD-Rail, UNSA, FO et CFDT.

M. RABIER, Président

Je vous écoute.

M. ROTOLO, pour l'ensemble des organisations syndicales, procède à la lecture de la déclaration unitaire suivante :

« Monsieur le Président,

Aujourd'hui vous souhaitez nous consulter sur un énième projet de réorganisation. Énième projet pour lequel nous vous avons fait remonter de fortes réticences chez les cheminots concernés. Énième projet où des agents sont en risques psychosociaux. Tout cela dans un contexte de concurrence où l'ensemble des cheminots s'inquiètent de leur avenir. Le transfert de 130 agents au CSE TER Hauts-de-France est selon vous sans difficulté. Les débats qui ont eu lieu en juillet ont montré tout le contraire. Nous sommes toujours sans réponse sur les inquiétudes exprimées par les cheminots concernés : sur la polyvalence imposée par le TER Hauts-de-France, sur leurs craintes suite à la mise en concurrence de plusieurs lots du TER Hauts-de-France, sur leurs craintes en cas de suppressions de postes d'être reclassés par mutation sur des postes éloignés de leur résidence actuelle. De plus, le refus de l'Axe Nord de traiter en commun ce dossier ne nous aide pas à y voir clair. Les remontées de nos camarades de l'Axe Nord sont inquiétantes sur le moral des cheminots. À l'heure où, premièrement, une grosse partie des agents de Picardie sont en risques psychosociaux suite aux annonces sur l'ouverture à la concurrence de plusieurs lots, deuxièmement, où la partie Nord se demande à quelle sauce elle va être mangée avec cette concurrence et troisièmement, la mise en place des DDL. Il est temps d'appuyer sur le bouton « stop ». Il est temps de ne plus rajouter de la souffrance à la souffrance. Rappelez-vous les propos d'une de nos collègues lors d'un envahissement du CSE à Amiens. Monsieur le Président, nous vous demandons de retirer ce projet.

Je vous remercie. »

M. RABIER, Président

« Sans difficulté », ce n'est pas moi qui vais dire cela. On travaille ce dossier, pour tout vous dire, avec les équipes de Voyages côté direction depuis plusieurs mois. D'ailleurs, il a été décalé plusieurs fois. La crise COVID a rajouté aussi quelques mois.

Ça a été difficile, j'ai regretté comme vous d'ailleurs, quand on en avait parlé en CSE, qu'on n'ait pas pu organiser une réunion commune des CSSCT parce que, pour moi, ce n'était pas forcément une mauvaise idée, au contraire. Les équipes d'Hélène MARQUET, qui est sur place aujourd'hui dans la nouvelle direction de lignes Paris Hauts-de-France qui a été mise en œuvre en début d'année, œuvrent donc énormément avec les dirigeants de l'Axe pour faciliter au mieux cette intégration. On a fait quand même des choix, des choix de maintien de l'emploi, quoi qu'on en dise, parce que, si on se projette il y a plus d'un an de cela, cette opération de désimbrication, de détournement Voyages TER qui s'opère dans des hangars, comme ça s'est fait avec Gares & Connexions, elle amène parfois à la fin un bilan emploi qui peut être négatif. Là, en l'occurrence, les deux activités on fait ce choix, mais surtout TER, avec cette idée de réinternaliser des fonctions qui étaient pour le coup sous-traitées à des intérimaires. On a fait un deuxième choix, c'est de permettre, et là on a beaucoup travaillé cet été, il y a eu des remontées, il y a eu des interpellations, y compris côté Voyages, j'avais les retours de mon homologue, la DRH de l'Axe, pour tout ce qui remontait au niveau social puisque ce sont des agents qui, in fine, se retrouvent à TER, donc c'était déjà un peu un souci, en tout cas pour nous, dirigeants TER. On a donc fait ce choix de permettre à ceux qui ne sont pas à l'aise, pas tant sur le sujet de venir ou pas à TER, mais sur les nouvelles missions puisque, depuis, l'organisation, les nouvelles procédures de départ des trains, les missions ont quand même un peu évolué partout, y compris sur Paris, et on avait une nouvelle organisation des opérateurs départ. Une grande partie d'entre eux, pour être très concret avec vous, ne s'y retrouvait pas dans cette nouvelle organisation, quand bien même elle maintenait quelque part la volumétrie d'emplois initiale. On a donc fait des propositions, qui ont été d'ailleurs émises au CSE Voyages, pour permettre à des gens, qui sont des agents maintenus filière 27. On ne voulait pas non plus d'ailleurs les basculer en filière commerciale, on voulait qu'ils gardent toute la garantie de pouvoir partir à l'EIC, pouvoir partir dans les métiers techniques, de sécurité. Ça, on l'a garanti. On a garanti qu'ils auraient des possibilités d'être libérés dès qu'ils auraient des opportunités pour d'autres activités, d'autres sites s'ils le souhaitent sans donc les enfermer et les bloquer sur Paris dans une organisation, en tout cas des missions qui leur plaisent moins. Ça, ça a été travaillé, ça fait partie des avancées du dossier et tant mieux. Après, on ne dit pas que tout le monde vit bien les choses parce que, en parallèle, et vous l'avez souligné, ça fait partie des débats, des confusions ont pu avoir lieu. Il y a eu à l'ouverture des lots, notamment Paris – Beauvais, un certain nombre d'agents rattachés à Voyages considérant qu'en étant rattachés à Voyages ils étaient potentiellement protégés de l'ouverture à la concurrence. Ce qui est erroné. On a eu l'occasion de le dire, y compris côté CSE Axe, et on se l'est redit entre nous à de multiples reprises. Ce qui compte, ce n'est pas tant à qui je suis rattaché, c'est ce que je fais, pour qui, à quoi ça correspond, la production que je réalise, le service que je réalise. En réalité, le nombre de trains TER qu'il y a à Paris Nord est très important et donc la proportion Paris – Beauvais elle est là et donc en réalité, que tu sois rattaché ou pas à Voyages, que ce projet ait lieu ou pas, ces agents-là étaient dans la liste des agents qui ont reçu le courrier. D'ailleurs ils l'ont reçu au même titre que les vendeurs de Paris Nord, au même titre que les agents qui travaillent pour TER et qui restent au Landy, qui resteront d'ailleurs au Landy rattachés à Voyages. Ce n'est pas tant le rattachement hiérarchique qui fait foi au titre de l'application de la loi et de l'avis du courrier que tu reçois. C'est bien, à un moment, ton activité concrète

qui est quelque part analysée et qui fait que tu es en lien, ou pas, avec l'ouverture du lot. Tout cela, on a essayé de l'expliquer. Je dirais que ce n'est pas facile, il faut rentrer dedans, il faut du temps aussi pour appréhender tout cela. Vous dire que tout va bien sans difficulté, bien sûr que je ne vous dis pas cela parce que l'affaire n'est pas terminée. On a voulu, avec Hélène MARQUET, volontairement vous donner du temps. On avait anticipé les débats pour avoir aussi, entre les phases de travail et les phases de mise en œuvre, encore un peu de temps. Le projet, il est prévu, mise en œuvre qu'au 1^{er} novembre. Ça nous laisse encore quelques semaines pour, j'ai envie de vous dire, ajuster les situations individuelles, les gens qui ne sont pas... voilà. Donc, on a aussi une politique de recrutements sur Paris, de recrutements particulièrement sur certains postes non couverts parce qu'on sait qu'il y a des postes, mais il n'y a pas forcément les ressources dessus parce qu'il y a eu des opportunités et les agents ont été libérés. Il y a donc tout cela qui doit se mettre en place. C'est une affaire qui monopolise énormément la ligne managériale de la nouvelle direction de lignes. Cette ligne managériale, elle a à cœur de faire en sorte que cette affaire se... voilà. Bien sûr qu'on ne va pas reporter ce projet qui a déjà été plusieurs fois reporté, comme je le disais tout à l'heure. Il fait partie de la stratégie de l'entreprise de mieux coller entre finalement les ressources qui travaillent plutôt pour TER, c'est une stratégie globale qui n'est pas nouvelle, qui s'applique là dans cet exercice en ce moment sur Paris, mais qui s'est appliquée par le passé et vous avez tout l'historique sur le Nord-Pas-de-Calais ou sur la Picardie. On est en train de finaliser, j'ai envie de vous dire, ce qu'on appelle une intégration industrielle, dans le langage un peu de l'entreprise, où les différentes activités ont l'ensemble des leviers managériaux leur permettant de satisfaire au pilotage de leur production et du service associé. C'est cette logique-là qui s'applique. On essaye de le faire du mieux possible. Il y a eu une vigilance particulière sur l'emploi. Vous l'avez vu, ce n'est pas un projet de productivité en tant que tel comme on a pu le connaître sur d'autres dossiers, mais c'est un projet qui a fait débat, qui fait encore débat, qui n'est pas fini au sens humain du terme. Il y a encore des gens qui ne sont pas complètement à l'aise avec ça. Voilà ce que je pouvais répondre à votre déclaration générale. Nous avons une demande de parole de Monsieur ESPINOUSE.

M. ESPINOUSE, CGT

Moi, ce qui me choque un petit peu c'est que vous parlez de productivité et effectivement, là, vous êtes dans la productivité parce que tout ce qui vous intéresse en fait, c'est de faire, notamment des filières 27, de la reconversion pour faire du filtrage en gare de Paris Nord parce que leur mission principale, ça va être ça. Ça va être d'aller filtrer les trains. On va en garder deux le matin, deux l'après-midi pour faire des accroches et des coupes de trains, tout simplement. L'inquiétude des agents, actuellement, c'est parce que, encore une fois, vous avez vu le dernier préavis de grève qu'il y a eu sur Paris Nord, c'est aussi le transfert à la concurrence. Effectivement, tout le monde ne sera peut-être pas transféré à la concurrence, mais comme il faut des accroches et des coupes sur Paris – Beauvais, il y a forcément des agents qui vont être transférés et c'est là où ils s'inquiètent, l'inquiétude est là. Après, vous parlez de libérer les agents qui veulent partir dans d'autres régions, mais est-ce que, c'est pareil, cette notion de libérer des agents ne vaut que pour l'escale de Paris Nord ou prévaut aussi pour tous les agents sur le territoire des Hauts-de-France qui souhaiteraient avoir des mutations et pouvoir partir un petit peu ailleurs ? C'est terminé pour moi.

M. RABIER, Président

Merci. On ne va pas refaire tous les débats, Monsieur ESPINOUSE. Ils ont eu lieu, et c'était normal, il y a eu des CSSCT, il y a eu des prises de position dans les deux CSE, mais je le redis, il y a des dispositions spécifiques, pour répondre concrètement à votre question, qui ont été prises pour des agents vis-à-vis desquels il y a une vraie modification quand même des missions. Les agents filière 27 qu'on n'a pas voulu passer. On aurait pu avoir une stratégie de changements de filière, de constat... c'est un peu d'ailleurs ce que le statut nous invite à faire quand il y a modification substantielle des trucs. On n'a pas eu cette stratégie puisqu'on cherche à garder toute l'employabilité possible pour des agents qui, finalement, ne souhaitent pas durablement réaliser ces activités-là. On a un traitement, je dirais, particulier pour ces quelques agents d'escale. Non, ça n'a pas vocation à être forcément applicable partout. Néanmoins, et c'est notre stratégie, on l'a déjà appliquée pour d'autres dossiers notamment escale l'année dernière. On est dans une politique d'ouverture à plus de reconversions, plus de reconversions internes, plus de viviers pour changements de métier, c'est la ligne dans laquelle l'entreprise avance. On a déjà initié cela depuis plusieurs mois. Quelqu'un qui aujourd'hui dit qu'il veut faire ce métier-là pendant 30 ans, je pense que personne ne peut lui garantir cela. Par contre, quelqu'un qui dit « OK, j'ai compris, ça bouge, qu'est-ce qui s'offre à moi comme opportunité pour passer roulant, pour changer de métier ? », il y en aura de plus en plus. C'est ça la ligne qu'il faut connaître. Pourquoi ? Parce qu'on ne peut pas enfermer les gens quand il y a des réorganisations et qu'il y a malheureusement des baisses de postes dans des métiers, on sent bien qu'il faut qu'il y ait de la souplesse. C'est le programme Solidarité Emploi qui nous invite à cela. Sur Paris, pour terminer, c'était plutôt des gens qui préfèrent, c'est ce que j'ai compris moi, des métiers à forte connotation technique, production, plus que des métiers en relation client. Néanmoins, on en a quand même besoin. Un agent de la filière transport mouvement, comme dans beaucoup de gares du TER Hauts-de-France, est par principe, dans le cadre du dictionnaire des filières, acteur et on peut faire plein de choses, il y a plein de compétences déjà dans ces agents-là. Dans les gares où il y avait beaucoup de spécialisation, effectivement les habitudes étaient moins connues que ce que l'on peut avoir dans d'autres gares. Voilà pour résumer le sujet. Encore une ou deux prises de parole avant la phase vote s'il vous plaît. Il y avait donc Monsieur ROTOLO et Monsieur...

M. ESPINOUSE, CGT

Simplement une petite question, encore une fois, sur la notion de libérer les agents. Est-ce que cela prévaut que pour l'escale de Paris Nord ou est-ce que cela prévaut aussi pour le TER Hauts-de-France sachant que vous avez des demandes de recrutement pour la Traction, qu'il y a des agents qui souhaitent partir à la Traction et qui, aujourd'hui, sont bloqués parce qu'ils ne sont pas libérables, par exemple la Traction ou même ASCT ou d'autres postes.

M. RABIER, Président

D'une façon générale, on favorise les reconversions internes, en particulier, comme vous venez de le dire, pour les métiers Traction et trains. C'est-à-dire remplir les écoles en priorité avec des ressources internes, priorité quelque part aux ressources internes. Ça serait quand même dommage que l'on recrute quelqu'un alors qu'on avait

un collègue qui est dans une gare et qui voulait faire ce métier-là. Quitte à recruter quelqu'un, autant recruter quelqu'un qui soit dans la gare et comme ça, on satisfait deux personnes. Finalement, c'est celui qui était déjà dans l'entreprise qui fait un autre travail. C'est d'autant plus vrai que côté Traction, on l'a déjà dit il y a un mois, mais je le confirme là, on est sur une volumétrie de mises en stage, cette année, très importante, plus de 90. Je crois que Madame FABBRONI avait donné les chiffres. En tout cas, l'année prochaine, on a travaillé particulièrement ces dernières semaines pour les budgets à venir, on est encore sur 96 l'année prochaine. On sera la première région, l'année prochaine, en taux de mises en stage Traction avec un accent fort, Monsieur ESPINOUSE, qui est mis sur le recrutement interne. C'est vraiment un impératif que l'on se met, c'est une difficulté d'ailleurs parce que quand il y a quelqu'un dans une équipe qui voudra aller à la Traction, il faudra le libérer et trouver des solutions pour le remplacer. On fera cet effort parce que c'est la priorité pour ne pas retomber dans ce qu'on a pu vivre, et vous l'avez encore évoqué ce matin, par le passé avec un manque de conducteurs, ce qui serait la cata pour les années à venir avec tous les enjeux qui sont devant nous. Priorité pour les recrutements internes, notamment les métiers roulants. Ça, oui je confirme.

M. ESPINOUSE, CGT

Alors, expliquez-moi, pourquoi, à ce moment-là, bloque-t-on encore une fois des agents pour aller à la Traction ? Encore une fois, sur une bilatérale, on nous a dit que ce n'était pas possible.

M. RABIER, Président

On ne peut pas faire un débat en permanence sur tous les sujets.

M. ESPINOUSE, CGT

Non, c'était juste pour savoir, c'est tout.

M. RABIER, Président

On ne peut pas à chaque fois dériver. On essaye, on s'est dit ça avec le secrétaire et un certain nombre de dirigeants syndicaux, on essaye quand même un peu de coller sur nos ordres du jour. Là, vous posez des questions générales ou des questions très particulières. Je n'ai pas de problèmes pour les traiter, mais il faut qu'on fasse cet effort collectif. Moi, je vais vous donner la réponse d'une priorité au recrutement interne, chose que l'on avait déjà rappelée en juillet. Après, vous allez me trouver un cas compliqué... je n'ai pas de problème si vous m'écrivez, je le regarde et je vous réponds, aucun souci Monsieur ESPINOUSE.

M. ESPINOUSE, CGT

Entendu. Ça me va très bien. Merci beaucoup.

M. RABIER, Président

Monsieur ROTOLO.

M. ROTOLO, RS CGT

J'aimerais revenir sur le courrier que vous avez joint au dossier sur la méthodologie de travail et sur la sollicitation du cabinet Émergences qui a refusé la sollicitation et surtout sur le contour de cette expertise et le but. Ça nous interroge beaucoup et

j'aimerais qu'avant la phase vote, nous procédions, à la demande de l'ensemble des organisations syndicales, à une interruption de séance.

M. RABIER, Président

Sur le courrier, vous me perdez un petit peu parce que ce courrier traite d'un dossier qui s'appelle les directions de lignes à venir, les trois nouvelles dans le versant Nord, et les futurs bureaux de commande multimétiers. Je ne vois pas le lien direct, en tout état de cause, avec l'intégration des agents escale de Paris et les agents Traction. Vous m'avez un petit peu perdu, je ne vois pas le lien.

M. ROTOLO, RS CGT

En fait, c'est nous qui sommes perdus parce que vous essayez de saucissonner les dossiers. Nous, on considère que ce n'est qu'un dossier.

M. RABIER, Président

Ce que j'avais compris, moi, quand vous avez considéré que ce n'était qu'un dossier. On parlait du dossier directions de lignes, donc qui est en cours, pour lequel on a un CSE, ça a été rappelé tout à l'heure, le 7 octobre, et le dossier commande qu'on a présenté également dans de précédents CSE avec tout un timing et plusieurs phases. Le dossier Paris que nous sommes en train d'évoquer est, pour moi, étranger. Là, pour le coup, si pour vous aussi c'est le même dossier, j'avoue que j'y perds mon latin, je vous le dis franchement Monsieur ROTOLO. Je ne sais pas, ou alors je n'ai rien compris dans le premier courrier que j'ai reçu, mais je n'ai jamais imaginé un seul instant qu'il y avait le dossier Paris, intégration, sur lequel vous votez. Après, je n'ai peut-être pas compris, je peux me tromper, mais je crois que vous faites erreur avec les dossiers. Quand on parlait de la demande faite par toutes les organisations syndicales en CSSCT, c'était bien les dossiers directions de lignes avec cette vision, au départ, puisqu'elle a changé, il y avait une concordance de temps entre les nouvelles directions de lignes qui remplacent l'établissement Traction et l'ERC et le dossier commande qui modifie l'organisation des bureaux de commande tels qu'ils existent actuellement à la Traction, au train et chez les sédentaires. Ça, j'ai compris que c'était un souci, mais le dossier de Paris n'a rien à voir, en tout cas dans votre demande initiale, avec cela. Je vais vous laisser une suspension de séance. Je prends la dernière question de Monsieur LAMBERT.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Ça va aller très vite parce que je vais essayer de me discipliner et faire ce que j'avais demandé comme il y a une demande d'interruption de séance. Je vais aller à l'essentiel. Voilà un parfait exemple des soucis de dialogue social qu'on a entre nous. On n'a pas pu avoir la réunion avec l'Axe Nord. Nous, les remontées sur le transfert des agents sont assez négatives et, vous l'avez dit très honnêtement, il y a eu un vote très majoritaire négatif sur ce transfert d'agents. Vous avez dit aussi que beaucoup d'agents étaient très inquiets et malgré cela, vous ne suspendez pas et vous continuez. Je ne peux que regretter ce choix et c'est une des difficultés qu'on a effectivement entre nous. Voilà, je ne fais pas plus long puisqu'une demande de suspension de séance a été faite. Terminé pour moi.

M. RABIER, Président

Merci, Monsieur LAMBERT. Il est 14 h 49, on reprend à 15 h 00, ça vous va ?

M. ROTOLO, RS CGT

Oui, très bien, 15 h 00.

M. RABIER, Président

Je demande à tous les représentants de la direction de se déconnecter et de se reconnecter à 15 h 00, merci.

Interruption de séance de 14 h 49 à 15 h 00.

M. RABIER, Président

Je dois étudier ce que l'on peut faire et ne pas faire juridiquement. Donc je prends cinq minutes et je reprends la parole dans cinq minutes. Je vous remercie.

M. KIKOS, Secrétaire

Monsieur le Président, vous m'entendez ?

M. RABIER, Président

Oui. Laissez-moi cinq minutes, s'il vous plaît, de suspension que je vérifie le point que je vous donne parce que je crois que vous êtes complètement hors délais.

Interruption de séance.

M. RABIER, Président

Je reprends la parole, Monsieur le Secrétaire, j'ai vérifié ce que vous venez de dire. L'article que vous citez n'est pas en phase avec une consultation régulière et habituelle sur un projet d'importance. On avait décalé, à votre demande, y compris de l'OS présente, exceptionnellement, la phase vote aujourd'hui alors qu'elle était prévue à un autre moment. Ça ne gênait pas puisqu'on avait de la marge par rapport à la mise en œuvre qui est envisagée. Là, vous êtes hors délai d'expertise possible. Je préfère vous le dire. Donc je ne peux pas accepter. Après, vous pouvez désigner un expert, mais ça sera réfuté. Vous n'êtes pas dans le cadre normal d'un recours à expertise.

M. KIKOS, Secrétaire

Écoutez, moi, je continue la lecture de la délibération et ensuite la direction verra bien si c'est contestable ou pas. Il y a plusieurs jours de délai pour examiner s'il y a contestation ou pas. Moi, je continue la lecture et on verra l'issue. Il me semble, de mémoire, qu'il y a dix jours pour que la direction aille à la contestation. Vos services regarderont par la suite. Je repasse donc au vote. Sur la base des 25 votants, je passe la parole à la CGT, qui vote pour ?

M. ROTOLO, RS CGT

Pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour SUD-Rail ?

M. LADERRIERE, RS SUD-Rail

Pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour l'UNSA ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

On vote pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour la CFDT ?

M. TAILLEZ, CFDT

Pour la CFDT, ce sera pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour FO ?

M. DELECOEULLERIE, FO

Nous sommes pour aussi.

M. KIKOS, Secrétaire

Merci. Nous avons donc un vote pour à l'unanimité.

M. KIKOS poursuit la lecture de la délibération :

« En effet, les représentants du CSE du TER Hauts-de-France ont été interpellés à plusieurs reprises par les salariés faisant état de souffrance au travail, notamment sur les territoires des directions de lignes Étoile d'Amiens et Paris Hauts-de-France. De nombreux droits d'alerte ont été déposés dans le périmètre de la quasi-totalité des métiers et à l'occasion de circonstances diverses qui illustrent une désorganisation du travail génératrice de risques graves, autant pour les agents que pour les usagers. Procédure inadaptée, défektivité voire défaillance des systèmes de protection conduisant à des agressions, défektivité encore du matériel de type VR2N, végétation importante pouvant occasionner des risques ferroviaires. Amiens, Le Plessis-Belleville, Saint-Quentin, Longueau... la série s'allonge chaque jour et des sites qui nous alertent et nous constatons un nombre très élevé d'indicateurs de souffrance, une désorganisation de l'activité et, par voie de conséquence, un climat anxiogène au travail. Plusieurs enquêtes de la CSSCT ont permis de recueillir des témoignages alarmants. La liste serait trop longue des expressions qui caractérisent un état psychique particulièrement dégradé des personnes et des collectifs de travail. Nous pourrions ajouter à cette énumération déjà importante les graves défaillances relatives aux mesures à prendre pour protéger la santé des agents ayant été mis en contact avec les collègues déclarés positifs au COVID-19, comme ce fut le cas à Saint-Quentin. Aucun test pour les agents mis en contact, pas plus que de désinfection des locaux, n'ont été entrepris. La direction de notre CSE ne semble pas prendre la mesure de la gravité de la situation malgré notamment les droits d'alerte. Les membres du CSE ne peuvent plus accepter que cette situation chronique de tension perdure plus longtemps. Nous récusons le constat qu'il s'agirait uniquement de problèmes relationnels entre individus même si ceux-ci pèsent très lourdement sur le climat et l'ambiance de travail. Tout indique au contraire que les phénomènes sont imbriqués et sont liés aux principes organisationnels qui les régissent. Le CSE TER Hauts-de-France décide à cet effet de désigner l'institut Émergences, 261 rue de Paris

à Montreuil, lequel aura pour mission d'analyser les situations de travail afin d'établir un diagnostic précis de leurs effets sur les conditions de travail actuelles du personnel ; rechercher, identifier et analyser dans l'organisation du travail les facteurs déterminants susceptibles d'entraîner une aggravation de la dégradation des conditions de travail des salariés ; aider le CSE à proposer des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail et de santé des salariés en vue de revenir à une organisation du travail durable ; aider le CSE Hauts-de-France à avancer des propositions de nature à circonscrire tout risque immédiat d'aggravation des conditions de travail des salariés. »

M. KIKOS, Secrétaire

Je repasse au vote. Sur nos 25 votants, pour la CGT ?

M. ROTOLO, RS CGT

La délégation CGT est pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour SUD-Rail ?

M. LADERRIERE, RS SUD-Rail

Pour SUD-Rail, pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour l'UNSA ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Pour l'UNSA Ferroviaire, pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour la CFDT ?

M. TAILLEZ, CFDT

Pour la CFDT, pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour FO ?

M. DELECOEULLERIE, FO

Pour FO, pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Donc un vote pour à l'unanimité.

M. KIKOS poursuit la lecture de la délibération :

« Le CSE TER Hauts-de-France donne mandat à Monsieur Alexandre KIKOS, secrétaire du CSE, ou en cas d'absence à Monsieur Xavier WATTEBLED, secrétaire adjoint du CSE, pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette délibération, notamment de prendre contact avec l'expert et éventuellement d'engager, pour défendre les intérêts du CSE TER Hauts-de-France, toutes les procédures administratives et judiciaires. »

M. KIKOS, Secrétaire

Je repasse au vote. Sur nos 25 votants, pour la CGT, qui vote pour ?

M. ROTOLO, RS CGT

La délégation CGT vote pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour SUD-Rail ?

M. LADERRIERE, RS SUD-Rail

Pour SUD-Rail, pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour l'UNSA ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Pour l'UNSA Ferroviaire, pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour la CFDT ?

M. TAILLEZ, CFDT

Pour la CFDT, pour.

M. KIKOS, Secrétaire

Pour FO ?

M. DELECOEULLERIE, FO

Pour FO, pour.

M. KIKOS, Secrétaire

On a donc un vote unanime. Je vous remercie.

M. RABIER, Président

Je reprends la parole, Monsieur le Secrétaire. Concernant le point 6 de l'ordre du jour du 25 septembre qui concerne le vote du projet d'intégration du secteur produit train de Paris Nord à la DL Paris Hauts-de-France. Sur ce point, je comprends que vous faites recours à une expertise via le cabinet Émergences avec les votes qui viennent d'avoir lieu. Sommes-nous d'accord là-dessus ?

M. KIKOS, Secrétaire

Oui, c'est bien ça, Monsieur le Président.

M. RABIER, Président

Moi, je conteste la légalité de ce recours à expertise considérant que les délais sont largement dépassés depuis l'envoi du dossier initial et de toutes les phases qui ont eu lieu. Je constate le refus du CSE de prendre part au vote alors que tous les dossiers, tous les documents préparatoires contenant les informations utiles et nécessaires au vote ont été transmis à l'ensemble des membres du CSE le 16 septembre. Je considère donc que ce n'est pas la responsabilité de la direction

compte tenu du fait que vous avez tous les documents. Je conteste la légalité de l'expertise et considère que la consultation légale a bien eu lieu aujourd'hui malgré l'absence de vote.

M. KIKOS, Secrétaire

Après, Monsieur RABIER, c'est à la direction en général, mais vous avez un délai pour contester. On vous laissera écrire à nous, les élus, et au cabinet Émergences un contenu avec des références. Votre cabinet de juristes et celui d'Émergences et nos conseils échangeront là-dessus. Là, dans la minute, ça me paraît précipité. Vous avez dix jours.

M. RABIER, Président

J'ai entendu vos arguments, vous avez entendu les miens. Sur ce point-là, je ne pense pas qu'on se mettra d'accord aujourd'hui. Ce point 6 ayant été traité avec le désaccord qui nous anime. Je vous propose de passer au point 7.

7) Information sur le projet de la nouvelle organisation des escales pour les gares de Compiègne et Creil

M. RABIER, Président

Je laisse la parole à Jean-Yves GAUDEFROY qui normalement est connecté pour une information sur une évolution dans l'organisation dans les escales de Compiègne et Creil. Vous avez donc reçu le dossier. Si Jean-Yves peut nous donner quelques éléments de contexte général et laisser la place ensuite aux questions pour approfondir le dossier.

M. GAUDEFROY, Chef de secteur V

Bonjour à tous, Jean-Yves GAUDEFROY. Le dossier porte sur une nouvelle répartition des missions d'accueil dans les deux escales de Creil et de Compiègne afin de permettre une meilleure prise en charge des clients en situation perturbée et même en situation normale. Les impacts sur la gare de Compiègne sont bien sûr la disparition de l'agent d'accueil au titre de l'agent d'accueil. En revanche, il y a une mise en place d'un responsable opérationnel produit train en 2x8 du lundi au dimanche alors qu'il était actuellement du lundi au vendredi et il était de journée le samedi et le dimanche. Donc, ça permettra une meilleure prise en charge de l'accueil les week-ends, c'était nécessaire de le mettre en place. Concernant Creil, il y a la suppression de l'agent d'accueil et une répartition des nouvelles tâches de l'accueil sur les postes existants, mais il n'y a pas de modification du cadre d'organisation sur les autres postes. Je ne sais pas, Monsieur RABIER, ce que je peux ajouter d'autre sur le sujet. S'il y a des réactions de personnes autour de la table...

Mme LAMBERT, RS

On a une demande de parole de Monsieur LAMBERT puis de Monsieur TAILLEZ.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Bonjour, Monsieur GAUDEFROY. Vous avez fait une présentation assez sommaire. Nous, on a quand même quelques questions à vous poser surtout pour comprendre ce projet. On se pose la question de savoir, sur l'organisation que vous projetez, si elle répond aux enjeux du projet. D'après vous, on va renforcer la supervision. Pour nous,

c'est négatif puisque c'est identique malgré les missions complémentaires. Vous parlez de valoriser l'évolution de carrière. Pour nous, c'est toujours négatif puisque la QC ajoutée est nécessaire à l'organisation 7/7 jours. Vous parlez de la création de nouveaux métiers, mais ce projet ne parle que de suppression des agents d'accueil. L'amélioration de la qualité de service, non, puisque l'information voyageurs n'évolue pas. En revanche, pour nous, ce projet correspond à la casse des métiers, une recherche exclusivement économique, standardiser les métiers, polycompétence, abaissement de la qualité de service, obsession de la rentabilité pour déshumaniser et un argument comme quoi le produit TER est fourre-tout pour légitimer les suppressions. En fait, ce projet n'a qu'un objectif purement économique : 218 334 euros d'économies par an. Encore une fois, un agent n'est qu'une charge de 36 389 euros dont il faut se délester. Comment pouvoir prétendre valoriser l'évolution de carrière dans ces projets, parler de robustesse, qualité de service et renforcement de la supervision ? Chaque jour on constate les dégâts de ces politiques de production au moindre coût par un effectif au trait incompatible avec une organisation robuste et de qualité. Encore un projet qui va dans le sens de tous les débats qu'on a depuis ce matin. Merci pour vos réponses.

M. GAUDEFROY, Chef de secteur V

Merci, Monsieur LAMBERT. C'est votre point de vue parce que moi j'estime qu'une nouvelle répartition des missions d'accueil sur les quatre postes existants de l'escale va permettre une meilleure prise en charge des clients et surtout une présence accrue par rapport à la situation actuelle. Vous énumérez les chiffres, mais ça, moi, je ne les ai pas. Je vais écouter Monsieur TAILLEZ.

M. TAILLEZ, CFDT

Merci. Marc en a déjà beaucoup dit, mais je vais vous donner un exemple. Je ne suis pas du tout de la filière escale. Vous avez résumé un dossier de 49 pages en deux minutes et dans la même phrase vous nous dites que vous améliorez le modèle escale et en même temps vous expliquez que vous supprimez les deux agents d'accueil sur les deux gares. Moi qui ne suis pas du milieu, je trouve ça un peu contradictoire. Je sais qu'on n'a pas beaucoup de temps aujourd'hui, mais moi, personnellement, j'aurais aimé que vous présentiez peut-être un peu mieux votre dossier et surtout que vous essayiez de nous convaincre de la nécessité de cette réorganisation. Là, actuellement, par rapport à ce que vous nous avez présenté, vous m'excuserez, mais je ne suis pas très enjoué. Après, ce qu'a dit Marc c'est vrai aussi. Je suis désolé, mais je suis perplexe.

M. GAUDEFROY, Chef de secteur V

Je vous ai entendu, Monsieur TAILLEZ. Écoutez, c'est la nouvelle répartition avec les postes. Ça peut vous laisser sceptique et perplexe, surtout sur l'amélioration de l'accueil et de la prise en charge des usagers, mais je peux vous certifier que lorsqu'on regarde la nouvelle charge de travail des postes de ROPT, de superviseur, entre autres, qui vont intervenir permettra une meilleure prise en charge des usagers. On va répartir les nouvelles missions escale qui ont été mises en place liées à la relation client.

Mme LAMBERT, RS

On a une demande de parole de Madame BOUKREDIA puis Monsieur MALANSKA.

Mme BOUKREDIA, CGT

Bonjour. Ce matin, vous n'étiez pas présent, mais nous avons émis, mes collègues et moi, des alertes extrêmement fortes sur le moral des cheminots sur cette ambiance et cette atmosphère qui est extrêmement pesante depuis des semaines. L'arrivée de l'ouverture à la concurrence n'aidant pas, la situation est dramatique et je pense que vous êtes bien au courant, notamment sur l'escale de Creil actuellement. À cela s'ajoute donc ce dossier qui, comme l'ont dit mes collègues précédemment, vous l'expliquez en même pas deux minutes, en une phrase. Sauf que vous oubliez de dire que... et vous n'accentuez pas la suppression de l'accueil. Je vous rappelle quand même que les gares de Creil et de Compiègne ont un flux d'usagers qui est extrêmement important et dense. Quand il y a des situations perturbées, ce qui est fréquemment le cas depuis des mois, des mois et des mois, sans agent d'accueil, les superviseurs sont dans une extrême difficulté. Comme l'a dit encore ce matin Madame BASSEZ, la désertification des gares par le personnel parce que vous l'avez décidé, quand je dis vous, Monsieur GAUDEFROY, je parle bien de la direction en général, et des stratégies qui ont eu leurs effets depuis toutes ces années. La situation, aujourd'hui, elle est dramatique et vous enlevez les agents d'accueil. Je prends juste l'exemple de la gare de Creil. Là, vous supprimez l'accueil, c'est un métier qui est extrêmement important et vous reportez les missions, vous dites que ça n'a pas d'incidence, mais si. Pour en avoir discuté très longuement et à plusieurs reprises avec les collègues, ça a une incidence. Il n'y a pas de reconnaissance et il n'y a pas de considération. Vous avez fait des groupes de travail, on n'a aucun retour de ces groupes de travail, on ne sait pas ce qui a été dit, ce qui a été proposé. En plus, ce qui n'est pas dit dans ce dossier c'est qu'il y a une autre phase qui va arriver l'année prochaine. En fait, vous morcelez la réorganisation et on va avoir là à discuter de suppressions de postes et de report des charges sur les autres collègues qui en ont déjà assez. Même si vous pensez le contraire, je peux vous dire qu'ils ont suffisamment de boulot comme ça pour ne pas leur ajouter les missions d'accueil. Vous dites que la prise en charge des usagers va être meilleure, moi je vous dis que non puisqu'en situation perturbée on voit que c'est encore difficile. Après, dans le dossier, c'est indiqué qu'il y a une absence de charge de travail par l'agent d'accueil. Je ne sais pas qui a rédigé ce dossier, mais comment peut-on dire qu'il y a une absence de charge de travail ? Comme est-ce possible de dire une chose pareille ? Il y a du boulot à l'accueil. Il y en a même énormément et encore plus avec les travaux, que ce soit la semaine ou le week-end. Je rejoins ce que disent mes collègues, c'est extrêmement difficile à comprendre ce dossier, ces suppressions de postes, ce report de charge de travail. Moi, je vous alerte, Monsieur GAUDEFROY, sur les difficultés que vous allez rencontrer, sur les difficultés que mes collègues me remontent au quotidien de ce qu'ils vivent. Le moral des troupes est au plus bas, vous l'avez constaté par vous-même et je vous ai déjà alerté à plusieurs reprises. Je me pose, tout comme mes collègues, beaucoup de questions sur ce dossier et je ne comprends pas que vous disiez que ça ne fait qu'un report de charge. En gros, ce n'est pas grave, ça va bien se passer, mais en fait, non, ça ne va pas bien se passer parce que les usagers attendent beaucoup, l'autorité organisatrice attend beaucoup et ce n'est pas en supprimant l'accueil et en reportant le travail sur les autres qui sont déjà bien occupés que l'on va s'améliorer et donc gagner les parts de marché que vous voulez absolument obtenir. Terminé pour moi.

M. GAUDEFROY, Chef de secteur V

Merci, Madame BOUKREDIA. Monsieur MALANSKA ?

M. MALANSKA, SUD-Rail

Mes collègues ont à peu près tout dit. Je voudrais savoir où en est l'accompagnement pour les agents qui ont perdu leur poste s'il vous plaît, merci.

M. GAUDEFROY, Chef de secteur V

Merci. Je réponds d'abord à Madame BOUKREDIA. Le groupe de travail a bien eu lieu, je vous le confirme. Il y avait, en plus de l'encadrement local, un agent de chaque poste. Donc il y avait un superviseur, un ROPT, un agent de la vente, un assistant DPX et aussi des alternants de la vente qui ont participé. Ils ont couché sur le papier toutes les missions de l'agent d'accueil et ils les ont réparties entre les différents postes.

Mme BOUKREDIA, CGT

J'entends bien ce que vous dites, Monsieur GAUDEFROY, sauf que moi j'en ai discuté avec les collègues puisque j'ai appris l'existence de ces groupes de travail via le dossier qui nous a été envoyé en CSSCT et quand j'ai interrogé mes collègues sur le terrain, on m'a bien expliqué, comme habituellement avec la direction, qu'on ne leur a pas trop laissé le choix. En gros, on leur a dit qu'il allait falloir répartir le boulot, on ne leur a pas dit qu'il y avait d'autres perspectives. Ça a été imposé, c'est comme ça, ce n'est pas autrement. Nous, quand on arrive derrière et qu'on leur dit non, l'accueil c'est essentiel parce qu'aujourd'hui la direction nous dit que la stratégie de l'entreprise c'est quand même d'avoir une qualité de service qui soit au top. Là, quand on n'a pas d'agent d'accueil ni pour gérer le flux, ni pour prendre en charge les personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite et faire de la gestion de site... je ne vois pas comment les agents... quand on ne donne pas de perspectives aux cheminots, c'est normal qu'il y ait derrière de la fatalité et qu'il n'y ait pas grand-chose qui en ressorte. Là, vous avez l'air de dire qu'ils ont consenti, moi je vous dis que non. En tout cas, moi, le retour que j'ai, et de plusieurs de l'équipe, c'est pareil pour l'escale de Compiègne, ils ne sont pas d'accord pour la suppression parce que ça va reporter effectivement le travail, mais en cas de situation perturbée comme c'est le cas très souvent, comme on vous l'a dit, ça va être extrêmement compliqué. Si je prends l'exemple de Compiègne où le superviseur doit faire l'accueil sur certains trains, mais en même temps il doit faire des dépêches, mais en même temps il doit prendre la sono au cas où l'agent sono doit expédier des bus, on ne s'en sort plus dans tout cela. La prise en charge des usagers, par qui va-t-elle se faire ? Par les usagers eux-mêmes ? C'est ce que vous voulez faire, les rendre autonomes ? Non, ça ne s'improvise pas la prise en charge des usagers. C'est un métier et on le fait très bien, mais avec les moyens et vous ne nous donnez pas les moyens. Là, c'est un dossier, comme l'a dit Marc tout à l'heure, encore de productivité. C'est juste une histoire d'argent, encore une fois.

M. GAUDEFROY, Chef de secteur V

Merci, Madame BOUKREDIA. Monsieur MALANSKA, concernant la question des personnels impactés par la suppression des postes, sur la gare de Compiègne, un agent a été reçu à l'examen d'ASCT et donc il est déjà parti chez Ouigo. Le deuxième agent a une piste au sein de la DL Paris Hauts-de-France, au sein de l'escale de

Compiègne. Les formations sont en cours de projection. Concernant l'escale de Creil, il y avait un agent et l'agent est en cours aussi de reclassement au sein de l'escale de Creil. Pour moi, tous les personnels concernés par la réorganisation des missions d'accueil sont pris en charge et ont une porte de sortie.

Mme LAMBERT, RS

On a des demandes de prise de parole de Monsieur Marc LAMBERT, David ROTOLO et Pauline DEBAST.

M. LAMBERT, SUD-Rail

C'est vous qui pilotez le projet, Monsieur GAUDEFROY ?

M. GAUDEFROY, Chef de secteur V

Je suis désolé, ça ne se dit pas, mais j'ai été mis en place dernièrement et j'ai pris le projet alors qu'il était déjà terminé, écrit. Je n'ai malheureusement pas participé aux groupes de travail qui ont eu lieu à Compiègne ou à Creil.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Je ne veux pas vous mettre mal à l'aise avec ce que je vais dire, mais là j'en apprend plus de par ma lecture du dossier et du travail qui a été fait par mes camarades picards et par la prise de parole, dans laquelle je me retrouve totalement, de Fatima. Le dossier fait 42 pages, vous en faites en présentation sommaire. Sur toutes les questions que je vous pose, vous me dites « c'est mon opinion », sur toute la partie humaine dont vient de parler Fatima, vous lui répondez « merci, Madame BOUKREDIA », non, non, non, non ! On n'a pas vos explications. Déjà, il y a du monde, il y a plus d'utilisateurs et on va mieux les accueillir en enlevant des agents d'accueil, il faut nous expliquer comment vous allez faire. Désolé, mais je vais parler avec la même franchise que d'habitude, si ce n'est pas vous qui avez fait le dossier, on le reporte et on fait venir celui qui a travaillé sur le dossier. Là, on est en train d'apprendre beaucoup plus de choses par les élus que par celui qui est censé répondre à toutes nos questions ou au moins nous présenter le dossier. Qu'on ne soit pas d'accord, soit, mais là on a plus d'informations du côté des élus du CSE. Autre chose, y a-t-il des mandats CSSCT ou des élus CSE qui ont participé à vos groupes de travail et est-ce qu'il y a eu des rendus en CSSCT ? J'ai loupé des CSSCT suite à de multiples réunions, mais si mes informations sont bonnes, il ne me semble pas. On a bossé, comme d'habitude, avec certains agents, sans les élus de la CSSCT ou les élus CSE, on nous envoie quelqu'un qui, à la limite, n'a même pas travaillé sur le projet et tout roule et on nous dit « croyez-nous sur parole et tout va bien se passer ». Franchement, c'est la quatrième dimension. Très honnêtement, là, on touche le fond, vraiment, franchement, vraiment. Il ne faut pas s'étonner qu'à un moment donné on se fâche et qu'on mette des expertises. Ce n'est pas sérieux, vraiment ce n'est pas sérieux. Monsieur RABIER, je vous interpelle en tant que président, là on fait quelque chose. Il faut clôturer ce point-là, le remettre dans un autre CSE. Pardon, Monsieur GAUDEFROY, mais vous n'y pouvez rien si vous avez récupéré la patate chaude. On nous présente un dossier beaucoup plus ficelé et on nous donne les comptes rendus des groupes de travail qui ont eu lieu afin que l'on puisse avoir un débat correct là-dessus. Là, franchement, on touche le fond. J'arrête là parce que, vraiment, je ne comprends plus.

M. GAUDEFROY, Chef de secteur V

Monsieur LAMBERT, je ne vais pas me désengager en vous disant que j'ai pris la patate chaude en cours, surtout pas, ce n'est surtout pas ma mission. J'ai bien entendu Madame BOUKREDIA quand elle parlait du malaise de certains agents des escales de Creil, surtout Creil, et un peu Compiègne. J'ai bien entendu et on a assez échangé sur le sujet avec Madame BOUKREDIA sur le site. Je suis d'accord avec elle, mais pour moi ce n'est pas lié à la réorganisation de l'accueil, c'est sur un autre sujet, ce sont malheureusement les difficultés de production que nous avons eues ces derniers mois. Ces dernières semaines, ça a accéléré fortement. C'est malheureusement l'impact que tout le monde a eu, c'est la COVID-19 qui professionnellement, mais aussi sur le plan personnel, ça a été lourd à gérer et c'est toujours lourd à gérer. On le voit bien dans l'actualité à la télévision. Ce sont aussi parfois des postes non tenus suite à agent malade, mais aussi suite à un manque d'effectifs, je suis obligé de le reconnaître aussi. C'est en cours de travail, je peux vous garantir qu'on est vraiment, sur le sujet, à 200 % avec Madame MARQUET. Ce n'est pas simple, vous connaissez l'entreprise, mais surtout ne croyez pas que les problèmes, les malaises, que l'on peut ressentir auprès des agents de Creil et de Compiègne, je les prends à la légère, surtout pas. Madame BOUKREDIA, j'ai déjà échangé avec vous, ce n'est pas mon style. Je parle beaucoup avec les agents sur place, sur le terrain.

Mme BOUKREDIA, CGT

Oui, c'est vrai, Monsieur GAUDEFROY, je suis d'accord. Sauf que mes collègues du CSE n'ont pas connaissance que, par exemple, à Creil, le poste d'accueil est tenu par une personne depuis au moins deux ans, qu'il n'y a jamais eu d'offres sur VISEO pour l'accueil ou, du moins, il n'y a pas eu de candidats de reçus. Rien n'a été fait pour que ce poste soit tenu correctement. Il en va de même pour Compiègne. À un moment donné, je veux bien entendre beaucoup de choses et que, comme l'a dit Marc précédemment, vous arrivez et vous prenez les dossiers en cours, d'accord. Sauf que nous on a quand même assez de recul sur la situation et tout mettre sur la COVID-19, non, je ne suis pas d'accord, ça je ne partage pas. C'est une accumulation depuis des mois et des mois. C'était déjà avant la COVID-19. Le fait que les postes ne soient pas tenus, effectivement, ça aggrave la situation et ça a mis mes collègues dans une souffrance terrible. À tel point, comme je vous l'ai déjà dit, et même en CSSCT, des arrêts maladie simultanés sur une longue période pour la même équipe, il est urgent de faire quelque chose. Encore une fois, un dossier qui arrive avec des suppressions de postes, comme si de rien n'était et en plus on a consulté les agents et ils sont d'accord, eh bien non. Moi, je vous le dis, ils ne sont pas d'accord. Vous reportez, vous donnez des missions de qualif E à des agents qui sont qualif C. Vous demandez à des qualifs B de faire des missions de qualif C voire de qualif E, il en est hors de question, ce n'est pas possible. Je vous le répète, je suis d'accord Monsieur GAUDEFROY, il y a eu des difficultés, oui, mais les difficultés par rapport à la COVID-19 je vous en ai parlé, j'en ai parlé à Madame MARQUET, il y a eu un manque d'accompagnement des agents qui ont, eux, tenu la production pendant le confinement. Quand on m'a dit « mais non, la hiérarchie suit », non, la hiérarchie ne suivait pas. Ils n'avaient pas demandé grand-chose mes collègues et ça n'a pas été mis en place. Aujourd'hui, on en paye le prix, mais ne dites pas que tout est de la faute du virus, du confinement, du déconfinement, c'est un petit peu trop facile, je trouve. Les difficultés, on les a depuis des années, notamment sur les effectifs. Là, on paye cher et mes collègues, je vous

le dis encore une fois et pour la dernière fois, ils sont dans une souffrance terrible. Moi, je les ai au quotidien par messages et quand on va sur le terrain, c'est extrêmement compliqué d'avoir des réponses ou même de l'espoir à leur donner. Comme l'ont dit encore ce matin tous les collègues du CSE, comment voulez-vous que les cheminots adhèrent au projet de l'entreprise si on ne les accompagne pas et surtout si l'entreprise ne prend pas des engagements pour les cheminots ? Parce que c'est là le problème. Il n'y a pas d'engagements pour les cheminots. Vous vous engagez pour l'autorité organisatrice, vous vous engagez pour les usagers, mais les cheminots, eh bien non, on les met de côté et on verra ça plus tard, mais là c'est trop tard, Monsieur GAUDEFROY. Ce dossier-là, peut-être que ce n'est pas le plus gros des dossiers, mais il a un impact humain que vous sous-estimez, je pense, vous et l'ensemble de la direction. Je pense que vous faites effectivement ce que vous pouvez par rapport à cela, mais là on est allé trop loin dans le laisser-aller, dans la non-prise en compte de ce que nous vous avons fait remonter depuis des mois et des mois. Quand je dis des mois, ça remonte au début de l'année. Donc, je ne peux pas vous laisser tout mettre sur la COVID-19. J'ai terminé.

M. RABIER, Président

Je reprends la parole par rapport aux différentes interventions et sollicitations, en particulier de Monsieur LAMBERT.

M. ROTOLO, RS CGT

Il y avait Monsieur ROTOLO qui désirait prendre la parole.

M. RABIER, Président

Pardon. Je voulais quand même faire un break pour donner également mon point de vue.

M. ROTOLO, RS CGT

Ça va dans le même sens donc ça vous évitera de répondre deux fois à la même question. Je trouvais les réponses au dossier un peu lunaires. Je découvre que Monsieur GAUDEFROY ne maîtrise pas le dossier. Monsieur RABIER, je vous le dis, ce n'est pas très sérieux d'envoyer un cadre comme ça dans une séance plénière face à des élus. Vous savez que ce n'est pas un exercice facile et vous lui demandez d'apporter des réponses qu'il n'a peut-être pas. C'est pour ça que je rejoins la position défendue par SUD, c'est de reporter ce point parce que franchement ce n'est pas très sérieux.

M. RABIER, Président

Mon propos converge avec l'idée que vous considérez, j'entends de la part de toutes les délégations, un certain nombre d'élus, que ce point n'a pas été complètement tenu avec toutes les réponses à vos questions et on sait que Monsieur GAUDEFROY a pris le train en route, on va le dire comme ça. Je propose donc à Monsieur le Secrétaire de mettre une deuxième fois ce point dans un CSE. C'était une proposition qui a été faite, je crois, par Monsieur LAMBERT et Monsieur ROTOLO. Je vous propose de mettre ce point à l'ordre du jour du 7 octobre puisqu'on a un CSE le 7 octobre. Si Monsieur le Secrétaire est d'accord, on met ce point avec le CSE du 7 octobre qui est consacré, de mémoire, aux directions de lignes du Nord. Comme ça, on aura un ou plusieurs interlocuteurs autour de la table pour aller plus loin dans les éléments

techniques et humains, j'ai bien entendu les propos de Madame BOUKREDIA et d'autres, pour que l'on puisse terminer cette information sur le projet qui est nécessaire. Ça vous va, Monsieur le Secrétaire ?

M. KIKOS, Secrétaire

Oui, si ça fait consensus avec tous les échanges qui viennent d'avoir lieu, je n'ai bien entendu pas d'oppositions à cela, Monsieur le Président.

M. RABIER, Président

Très bien. On prend donc acte que ce point est suspendu et on le rajoutera à l'ordre du jour du 7 octobre. Il n'y avait qu'un point lors du 7 octobre donc on peut rajouter ce point. Merci.

Mme LAMBERT, RS

Il y avait également une demande de prise de parole de Pauline DEBAST et de Vincent EUDELIN. Je ne sais pas s'ils maintiennent leur demande de prise de parole.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Je ne vais pas maintenir, mais simplement demander une précision comme ça on aura peut-être les éléments le 7 octobre. J'ai déjà eu un élément de réponse par Fatima, je t'en remercie. Suite aux trois postes non tenus de Creil, parce qu'on justifie les reclassements en disant qu'un des agents a une piste à la DL de PHDF, mais que les trois autres sont des postes non tenus. Donc, j'aurais juste voulu savoir, en information complémentaire, depuis quand ils étaient non tenus et pour quel motif ces trois postes n'étaient pas tenus. Si on pouvait rajouter cette demande-là dans les réponses pour le 7 octobre ou si jamais, je mettrai la question dans l'IRP. C'est terminé du coup pour moi.

Mme LAMBERT, RS

Merci, Pauline. Monsieur EUDELIN ?

M. EUDELIN, SUD-Rail

Je voulais prendre la parole parce que je partage l'avis de Marc. Je trouve qu'on est dans la quatrième dimension et, franchement, pour pratiquer l'Axe, le Y Picard, on est quand même souvent dans le rouge, souvent embêtés, situations perturbées, on a beaucoup de relations avec les copains de Compiègne et de Creil qui nous dépatouillent. Il y a des trains aussi origine et terminus Compiègne. Franchement, je vais être honnête avec vous, si vous persistez à nous proposer des trucs comme ça, je crois qu'on va péter un câble et je pense qu'on risque d'avoir de gros soucis de production au niveau Traction dans pas longtemps. Franchement, si vous voulez vraiment que ça plante à la production, allez-y, continuez et nous on va y mettre notre grain de sel aussi à la Traction parce que je crois que, franchement, on en a plein le cul. Vous m'excuserez du langage, mais il y en a plein le cul.

Mme LAMBERT, RS

Merci. On n'a pas d'autres prises de parole, Raphaël.

M. RABIER, Président

Très bien. Ça nous permet d'enclencher sur un des points principaux de cette journée, ce qu'on appelle le bloc 3, avec une consultation à la fin de nos débats et échanges et avec la présence normalement de l'expert qui doit être connecté, je l'espère.

8) Consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (1^{ère} consultation du bloc 3)

- Document sur l'évolution de l'emploi et des qualifications ;

- Bilan Social 2019 ;

- Rapport de la Situation Comparée Hommes/Femmes 2019 ;

- Bilan formation 2019 ;

- Bilans SSCT 2019.

M. RABIER, Président

Dans le processus, ce que je souhaite c'est entendre, parce qu'il y a eu des travaux en Commission Emploi Formation, Commission Égalité pro. Je m'excuse par avance parce qu'il y a eu un cafouillage de notre côté, on n'a pas libéré le dirigeant qui était prévu pour aller à la Commission Égalité pro. Néanmoins, on pourra échanger, bien évidemment, ce jour et avec l'expert et avec le président de la Commission sur les remarques qui ont pu être faites. On va peut-être commencer par l'expression des présidents de commission et on fera ensuite un tour de table des différentes organisations syndicales avant d'engager les débats et la présentation de l'expert. Je pense que la parole est peut-être à Monsieur SMAGHUE.

M. SMAGHUE, pour la Commission Emploi Formation, procède à la lecture de la déclaration suivante :

« Dans un premier temps, la Commission a dû se réunir dans le contexte que l'on connaît. Un contexte sanitaire compliqué qui a obligé une réunion en distanciel, ce qui n'a pas du tout simplifié nos échanges. Nous remercions la participation des responsables emploi et formation ainsi que des COFO d'établissement. Nous remercions le président du CSE d'avoir laissé s'organiser deux réunions, dont une préparatoire. Nous remercions le suivi et le travail que l'expert d'Émergences a pu donner afin d'essayer d'éclairer les membres et, j'espère, le CSE. Nous nous étonnons toutefois de la trame nationale imposée à nos dirigeants qui ne va pas dans le sens du rôle d'échanges et de contrôle que la Commission devrait avoir. Nous avons clairement, lors de cette Commission, entendu un échange, un débat, entre la direction et l'expert d'Émergences sur ce que la Commission devait faire et les informations limitées qu'elle a. Les membres estiment ne pas avoir assez d'informations de l'entreprise pour que l'expert fasse un travail d'analyse complet. Nous avons cependant noté quelques questions sans réponse. Sur les familles de formations les plus représentatives, énumérées sur le bilan page 10, 11, 12, ce tableau est très intéressant, mais il manque trois éléments essentiels en face des volumes d'heures par famille d'actions, ce sont les nombres d'agents concernés, le volume qui était prévu au plan, les chiffres au bilan 2018. Il serait donc intéressant, par un code couleur, de pouvoir repérer les actions de formation correspondant aux formations 1^{er} emploi et

aux formations promotionnelles. Avec ces informations, le débat sur le bilan serait sérieusement enrichi. Par domaines de compétences, page 12 et 13, ce tableau devrait permettre de mieux suivre les évolutions de la formation en fonction des orientations de formation, mais pour cela il manque toujours les mêmes données en face des volumes d'heures. À savoir, les prévisions du plan en termes de volume et de nombre d'agents concernés ainsi que le nombre d'agents formés en 2019 par modalités pédagogiques. Il était prévu un gros volume d'actions de formation en situation de travail dit AFEST avec 56 403 heures. Il n'en a été réalisé que 6 603. Le bilan de formation doit fournir des explications sur cet écart. Émergences a rappelé les obligations attenantes à ce nouveau type de formations. A minima, le CSE et la Commission Emploi Formation devraient avoir connaissance de la liste des AFEST réalisées et des modalités mises en œuvre pour respecter les obligations du décret 2018-1341 qui les définit. Avec 42,8 % des stagiaires formés en établissement et 17,3 % de formations déclarées en AFEST, donc au poste de travail, la question du suivi local de la qualité de la formation est posée, nombre de formateurs, formations des formateurs, suivi et analyse des synthèses de stages. Ce travail de suivi devrait être réalisé par la Commission. Le bilan de formation 2019 est totalement muet sur le sujet. Or, le suivi de la qualité de formation est essentiel pour s'assurer que l'investissement dans la formation porte ses fruits. Sur la répartition par CSP, page 14. Le tableau fait apparaître un décrochage en représentativité et nombre de stagiaires pour la maîtrise et les cadres. Aucun commentaire n'est fait par les directions en termes d'analyse des chiffres. Pourtant, le déficit récurrent de formation des agents de maîtrise et des cadres n'est pas de nature à favoriser la maîtrise des évolutions en cours. Ce tableau ne suffit pas à répondre à la question de l'accès à la formation des différents niveaux de qualification, analyse essentielle pour valoriser la place de formation professionnelle dans la promotion interne. C'est essentiel pour développer l'appétence des salariés à la formation et pour qu'ils utilisent leurs droits comme le CPF ou le Pro-A. Cela permettrait de doubler immédiatement le volume de formations. La réalisation par genre, page 16, les informations fournies ne permettent pas de répondre aux deux questions essentielles. Les femmes partent-elles autant en formation que les hommes à fonction identique ? Pour lutter contre le plafond de verre des femmes, partent-elles autant en formation promotionnelle que les hommes et par CSP ? Nous noterons toutefois que le bilan formation 2019 n'a pas suivi le plan 2019, pour être plus concis. Nous vous laissons toutefois avoir le compte rendu de l'expert avec les informations données, donc par une trame nationale, après les déclarations des organisations syndicales, s'il y en a. Merci. »

M. RABIER, Président

Merci, Monsieur SMAGHUE. Puisque c'est un bloc complet, je pense que les déclarations des OS seront complètes, peut-être le président de la Commission Égalité professionnelle, je vous laisse la parole.

M. HONVAULT, UNSA Ferroviaire

Merci. C'est vrai que ce matin vous avez déploré la qualité du dialogue social au sein du TER Hauts-de-France. C'est un exemple, s'il en faut, de l'aspect chaotique du dialogue social au niveau du calendrier proposé par la direction à la Commission Égalité professionnelle qui n'a pas été maintenu. On remarque aussi la qualité, si on peut dire, des informations transmises à la Commission. Néanmoins, la Commission s'est réunie le 9 septembre et a préparé cette déclaration que je vais vous lire.

M. HONVAULT, pour la Commission Égalité professionnelle, procède à la lecture de la déclaration suivante :

« Monsieur le Président,

Les membres de la Commission se sont réunis le 9 septembre 2020. Voici leurs commentaires. Le rapport remis aux membres de la Commission ne comporte pas les éléments permettant une analyse fine de la situation ainsi que la mise en place de mesures spécifiques visant à réduire certaines inégalités. Le refus de transmission du fichier du personnel est d'autant plus incompréhensible que d'autres régions TER le mettent à disposition. La consultation se fait dès lors dans un cadre restreint. Faut-il y voir une entrave au bon fonctionnement de la Commission ? La Commission a pu consulter des éléments issus d'une autre région qui montrent, après analyse, un salaire moyen plus élevé pour les femmes dans le collège cadres alors que la tendance s'inverse au cours de la carrière. L'argument récurrent de la direction du temps partiel davantage pris par les femmes n'explique peut-être pas tout, car le temps partiel réduit le travail en présentiel et donc l'occasion de se faire apprécier par la hiérarchie. Autant d'éléments impossibles à vérifier sur le périmètre CSE TER Hauts-de-France. La Commission rappelle que l'égalité professionnelle n'est pas seulement un comparatif entre la situation hommes/femmes et qu'elle peut s'apprécier également entre les salariés au Statut et ceux dits contractuels représentant près de 20 % des salariés aujourd'hui dans l'entreprise. Aucun document présenté par l'entreprise ne permet d'analyser la situation alors que les embauches au Statut sont supprimées depuis 2020. La situation des contractuels apparaît très obscure, car il existe une grande disparité entre les diverses annexes. L'annexe C, par exemple, regroupe l'ensemble des métiers autres que ceux repris dans les annexes A et B. Le rapport ne détaille pas les différents métiers présents dans cette annexe et pourtant il existe des différences de traitement entre contractuels et un agent au cadre permanent. La Commission remarque une baisse du taux de féminisation lors de l'accès au collège maîtrise, que ce soit pour la qualification D avec une amplification à la qualification E. Les prévisions d'évolutions des effectifs annoncées au CSE de juillet 2020 montrent une diminution des effectifs des fonctions support de 100 agents à horizon 2023. Les membres de la Commission auraient souhaité voir apparaître une projection de l'incidence de cette baisse dans l'équilibre hommes/femmes, sachant que les femmes sont très présentes dans ces fonctions support. Il apparaît au national une surreprésentation des femmes dans les CDD avec plus de 50 % sans qu'aucune explication ne soit donnée. L'enquête AMPLI 2019 reprenait les thèmes suivants : les collaborateurs sont traités équitablement quel que soit leur sexe, pouvez-vous nous indiquer le résultat de l'enquête à cet item ? La réunion avec la direction prévue le 9 septembre après-midi a été supprimée sans qu'aucune autre date ne soit proposée avant la réunion du CSE ce jour alors que la Commission avait respecté les échéances imposées par le calendrier des congés protocolaires afin de trouver des dates de réunion. Je remercie les membres de la Commission Égalité professionnelle pour la pertinence de leurs interventions lors de la réunion du 9 septembre malgré la présentation d'un rapport peu détaillé. Ainsi, je remercie également la présence de Victor RENOUX du cabinet Émergences.

Merci de votre attention. »

M. RABIER, Président

Merci, Monsieur HONVAULT. Je vais peut-être faire le tour de table des déclarations des organisations syndicales en commençant par la CGT.

M. KIKOS, Secrétaire

Monsieur le Président, j'ai une déclaration pour la CGT. Une déclaration CGT sur la politique sociale globale et l'ensemble des sous-thèmes du point à l'ordre du jour.

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

« Monsieur le Président,

Bilan social, égalité professionnelle, emploi formation, toutes les composantes du bloc 3 sont étroitement liées. Le cabinet Émergences a produit un travail qui mérite encore une analyse et un partage avec les cheminots. Cette déclaration passe en revue l'ensemble de ces sujets pour en fin de compte proposer un avis des membres CGT des trois commissions ad hoc. Ce bloc 3 est dans la droite ligne libérale du précédent. Le pacte ferroviaire que nous avons dénoncé a décomplexé votre politique de l'emploi centrée sur les reconversions issues des suppressions de postes et sur les départs volontaires. Le plan social permanent continue. Nous n'attendrons pas la conclusion de cette déclaration pour appeler les élus de notre CSE à dénoncer ce bilan et plus globalement l'ensemble de votre management. Formation, emploi, service public, la SNCF d'après fleure bon la SNCF d'il y a un siècle, c'est-à-dire pas de SNCF, mais une myriade d'entreprises privées se concurrençant sur le dos des cheminots et des usagers endettant le réseau ferré pour perpète. Le dialogue social aussi est d'un autre âge, car il ne peut pas se résumer uniquement à discuter de comment se passer d'un poste sans même entendre les idées ou revendications des agents. Comment réagir autrement qu'avec un rapport de force face à ce dogme de la casse des emplois dans les gares, les ateliers, les dépôts, les sociomédicaux et même les directions ? J'en viens au bilan social 2019. Sur la forme, le document présenté est toujours aussi compliqué à analyser. Le manque de précisions et d'explications arrange bien la direction puisque les précisions apportées en Commission ne permettent pas un véritable débat sur la politique de l'entreprise puisque beaucoup de réponses sont vagues ou hypothétiques. De plus, les réorganisations successives répondant aux stratégies d'entreprise qui ont suivi les réformes ont conduit à des modifications de périmètres année après année. Sur le fond, le constat est cinglant. Vos attentions ne souffrent d'aucune ambiguïté avec l'application des départs volontaires. La purge toujours la purge. Rappelons que la convention TER ne prévoyait pas de suppressions de personnels. Cette politique volontariste est en place pour éviter la même catastrophe médiatique et industrielle de 2015 et la valse des plans de transport adaptés dans plusieurs régions. La réalité est une nouvelle baisse des effectifs liée à des gains de productivité. La dégradation de la qualité de service à bord a été telle que vous avez été contraints à des embauches, mais la situation est toujours largement inacceptable avec une fraude et des incivilités toujours présentes. Nous rappelons que notre service public ne peut fonctionner sans les agents de terrain. Les gains de productivité réalisés notre capacité à assurer un service de qualité dans les trains et les gares et les conditions de voyage des usagers de se dégrader encore un peu plus chaque année. Alors, oui, ce bilan social traduit une fois de plus un plan social permanent dans lequel notre entreprise est plongée depuis 15 ans maintenant, engendrant un mal-être lui aussi permanent de nos collègues. Une nouvelle fois, nous

ne pouvons que constater que la direction embauche toujours moins de CDD. Ce n'est paradoxalement pas un bon signe puisqu'on observe un glissement vers l'intérim avec une sous-traitance de la gestion RH de l'agent sur des missions longues. Se pose aussi la question du remplacement des agents pendant les protocoles congés, au moins sur une partie de leurs missions. Quelle place pour les jeunes dans l'entreprise ? Les contrats d'alternance se multiplient, notamment dans l'administratif, mais quelle promesse d'embauche derrière ? Très peu voire aucune. Quelle place pour l'apprentissage dans une entreprise où la transmission de compétences, de savoir-être et de savoir-faire en matière de ferroviaire se mesure sur le long terme ? Concernant la féminisation, le débat doit être ouvert. Force est de constater qu'un plafond de verre est toujours présent. Une réflexion en profondeur est nécessaire sur les conditions de travail, l'attractivité du métier pour les femmes. La même question se pose au Technicentre et nous attendons des décisions sur ce sujet. Plus généralement, depuis cinq ans, la rémunération n'augmente que très peu. L'effort sur les charges de personnels dans le cadre de la convention TER est pourtant un des premiers arguments des dirigeants de lignes pour supprimer des emplois. On voit que cet argument ne tient pas. La seule raison pour laquelle vous supprimez des postes, c'est l'augmentation des marges du groupe au niveau national pour répondre notamment aux exigences du pacte ferroviaire. De plus, si les salaires avaient été augmentés depuis cinq ans à la SNCF, ne serait-ce que pour compenser l'inflation, chaque cheminot percevrait en moyenne 100 euros net de plus par mois et donc des moyens supplémentaires pour notre système de prévoyance et de retraite. Ce bilan social reflète bien la politique menée par la direction. Le président FARANDOU veut remettre l'humain au cœur du projet d'entreprise, sans doute a-t-il oublié de préciser : humain mal payé, mal formé et surtout pas cheminot à la SNCF. Côté égalité professionnelle, les différentes alertes formulées ci-dessus attestent de la nécessité de prendre le sujet plus sérieusement. Les bonnes résolutions prises en 2015 semblent bien loin, il est temps de retrouver une politique volontariste de promotions internes pour les femmes. Quant au bilan emploi formation, celui-ci met encore en lumière l'absence de considération de la direction pour la formation professionnelle et donc pour les salariés. La formation n'est pas une charge, mais bien un investissement. Elle permet au salarié de se sentir au mieux dans son travail et assure une productivité maximale de chaque agent, car, oui, productivité maximale n'est pas un gros mot lorsqu'elle est vertueuse à la fois pour l'entreprise, les usagers et les agents. Vous pensez productivité en enlevant de la formation, ce qui est une erreur puisque vous rognez sur la formation. En gros, vous cassez notre productivité. Sur la forme, la CGT déplore le bridage de l'entreprise depuis des années. Le document maigrit d'année en année et ne répond même plus aux exigences légales. Sur le fond, la CGT vous alerte encore, et ce depuis des années, sur l'absence ou la bien trop faible capacité de formation au Technicentre. Les freins à la formation que constituent le dégageant et le remplacement des agents ainsi que les pertes d'EVS, la garde des enfants, n'ont toujours pas été levés. Vous connaissez les faibles salaires au matériel, vous connaissez la fuite des personnels dans ce domaine et vous avez connaissance de la place prépondérante des EVS dans la rémunération. Agissez en conséquence. La CGT vous alerte encore et toujours sur la trop faible quantité de formations continues à la Traction. Par définition, un investissement se mesure sur le long terme. L'absence d'investissements aussi. Les ADC ont besoin de maintenir leurs connaissances réglementaires de manière permanente. De plus, la réglementation

change souvent au gré de la recherche de productivité, cette fois-ci mauvaise, qui consiste à favoriser la circulation des trains coûte que coûte. Enfin, leur solitude grandissante induit un besoin de se retrouver, de discuter entre collègues plus souvent, partager ses expériences bonnes ou mauvaises, prévenir le facteur humain. Les JF permettent ces moments d'échanges, ils sont insuffisants. Deux JF par an, c'est trop peu, chacun le sait, chacun ferme les yeux, concernant la formation des ASCT. Quant à la formation des agents commerciaux et escale, autant dire qu'elle est totalement nulle depuis plusieurs années. Cette absence de formations pour la filière 26 traduit bien votre volonté de détruire ces métiers en les vidant totalement de leur sens, ce que vous vous employez déjà à faire depuis maintenant plusieurs années. Nous ne parlons même pas des formations non obligatoires qui sont totalement oubliées depuis des années. DIF, CPF, tout dispositif qui soit souffre du manque de conseils et de facilitations de l'utilisation d'un droit trop peu promu. D'ailleurs, combien de cheminots ont profité de leurs droits depuis la mise en place du CPF ? Enfin, concernant les travailleurs handicapés, quelles mesures sont prises autres que la réforme ou l'inaptitude ? Le maintien dans l'emploi des agents ou l'insertion de travailleurs handicapés sont une responsabilité sociale majeure de l'entreprise. Pour la CGT, les travaux des commissions et du cabinet Émergences mettent en lumière un bilan toujours plus dégradé. Cela se ressent d'ailleurs dans le quotidien des cheminots et dans la perception qu'ils ont de l'entreprise : casser toujours casser. Ce sont ces mêmes cheminots qui permettent pourtant à l'entreprise de faire des bénéfices. Le COVID-19 est passé par là, nous direz-vous, mais 2019 a été une année exceptionnelle comme en atteste le rapport d'activité 2019. Les voyageurs veulent prendre le train, ils sont de retour alors ne vous cachez pas derrière le COVID pour encore détruire les emplois nécessaires au bon fonctionnement de notre service public. Après six mois de moratoire sur les dossiers de réorganisation, supporter encore des suppressions d'emplois est donc d'autant plus insupportable. Le Conseil régional n'exige pas la saignée permanente des postes d'exécution alors quand arrêterez-vous ? Nous attendons une réponse de fond sur ce sujet. Enfin, permettez-nous de vous rappeler à vos obligations de résultat en matière de santé physique et mentale de vos salariés. Vous pouvez, comme à l'accoutumée, ne pas entendre cette nouvelle alerte sérieuse, mais, alors que les cheminots ont la confiance des usagers, ce serait une erreur historique que de ne pas la prendre en compte. Les données sur l'activité TER ne sont pas mises en perspective avec les données sociales. Il existe beaucoup d'angles morts qui ne permettent pas de comprendre la politique sociale dans son ensemble. Cela résume bien votre politique ou plutôt l'absence de politique. Pour cause, vous obéissez aveuglément aux directives nationales déconnectées totalement des besoins de notre région alors que la convention TER offre des perspectives de développement de notre service public et des emplois de cheminots. Le dogme qui anime la DG TER que vous représentez nous mène dans le mur. La CGT ne peut qu'émettre un avis négatif pour le bilan social 2019, le bilan emploi formation et le bilan égalité professionnelle.

Je vous remercie de votre attention. »

M. RABIER, Président

Merci, Monsieur KIKOS. La délégation SUD a-t-elle une déclaration ?

M. LADERRIERE, RS SUD-Rail

Pour SUD-Rail, il n'y a pas de déclaration.

M. RABIER, Président

Merci, Monsieur LADERRIERE. Pour l'UNSA ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Pour l'UNSA, il n'y aura pas de déclaration. On souhaitait juste dire qu'on avait été fortement déçus que la réunion avec la direction égalité professionnelle n'ait pas pu se tenir le jour dit et le jour de la convocation de ses membres. Terminé pour moi.

M. RABIER, Président

Merci, Madame DEBAST. Pour FO ?

M. DELECOEULLERIE, FO

Pour FO, pas de déclaration.

M. RABIER, Président

Merci. Pour la CFDT ?

M. TAILLEZ, CFDT

Nous avons une déclaration pour la CFDT.

M. RABIER, Président

Je vous écoute.

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

« Comme chaque année la période où nous abordons le bloc 3 est une période compliquée. Cette année, la crise sanitaire a ajouté un cran à cette complication. Le bloc 3 est un bloc difficile à gérer de par l'importance des rapports et de la somme de documents à traiter, de commissions à réunir et de travail à fournir. Dans un monde social idéal, les membres des commissions devraient recevoir les rapports bien en amont pour les étudier et les travailler, partager leur travail au sein de leur organisation syndicale pour porter les questions et les revendications, travailler ensuite en commission avec les experts si une expertise est diligentée pour au final rendre les commentaires de chaque commission, de chaque organisation syndicale, afin de positionner un avis sur le bloc 3. Inutile de vous signaler que nous sommes très loin du compte. La direction a trop tendance à considérer ce bloc 3 comme une simple formalité administrative et les élus, débordés de travail, ont du mal à effectuer correctement les analyses. Nous devons absolument en prendre conscience et nous laisser le temps, côté direction et côté élus, d'analyser, de décrypter et de débattre de toutes ces composantes du bloc 3. Concernant le bilan CSSCT 2019. Au-delà des chiffres et de leur analyse, la transition avec les CHSCT a été catastrophique : perte de repères, perte de proximité, perte d'identité, perte de dialogue social local... nous n'arrivons pas à nous adapter et, comme souligné lors de notre dernier CSE dans le rapport de la médecine, les médecins non plus. Les réunions régulières sont trop peu nombreuses, les ordres du jour trop chargés. Pour preuve, le nombre de CSSCT extra a explosé. Les droits d'alerte ne sont pas en reste non plus. À cela, nous rajouterons le peu de retours aux questions de vos présidents de CSSCT et les problèmes

informatiques de la RIC. En conclusion, le chemin est encore très long et le chantier s'annonce immense. Au final, ce sont les agents qui en pâtissent et le dialogue social ne se fait pas comme il le faut. Concernant le bilan formation 2019, on relève des taux de réalisation très insuffisants de volumes d'heures agents pour la formation du personnel en place. Nous retombons dans les mêmes travers que 2018 et précédemment. À savoir, une articulation GPEC formation à trop court terme, sans réelle vision sur le long terme. La rapidité des réorganisations et, par conséquent, des évolutions, ainsi que l'ampleur massive d'évolutions des métiers doivent indéniablement booster la formation. Sur ce point aussi, nous avons encore beaucoup de chemin à faire. Concernant le bilan de l'emploi 2019, l'emploi au sein de notre périmètre TER est en diminution constante. 9,1 % d'effectif moyen en moins entre 2017 et 2019 pour 73,1 % de diminution des embauches en CDI sur la même période. Les embauches en CDD sont en forte diminution également. La diminution s'applique sur chaque collège, mais le collège exécution reste le plus touché. Il est à noter que l'effectif diminue aussi bien chez les contractuels que chez les cadres permanents. Nous assistons clairement à un basculement des effectifs et de l'emploi dans les filières des métiers de la Traction et du commercial. 23,5 % pour la Traction et 31,1 % pour le commercial. Le métier train occupe la majeure partie du commercial. Nous sentons bien là un sacrifice des fonctions transverses sur les effectifs. Rappelons tout de même que ces fonctions n'en demeurent pas moins utiles au fonctionnement d'une entreprise comme la nôtre et sur le long terme cela pourrait avoir un impact très négatif, y compris sur la production. Sans surprise, le nombre de départs de l'entreprise est plus élevé que le nombre d'embauches avec cependant un marqueur fort en 2019. La moitié des départs étaient des départs à la retraite. Le reste : démissions, départs volontaires et ruptures conventionnelles. Concernant le bilan social 2019, un fait marquant reste un effectif global proche de la retraite, 42 %. 14 % des conducteurs ont plus de 50 ans, 15 % des agents de maîtrise ont plus de 55 ans. La question de l'anticipation des recrutements et la prévision à long terme de la GPEC reviennent donc sur le devant de la scène. Cela pose également un problème de transmission des compétences et cela n'est clairement pas notre point fort. Sur les rémunérations, une progression faible est enregistrée. Les totaux globaux cumulés sur trois ans sont à peine suffisants pour compenser l'inflation. De plus, la baisse des promotions interqualification fait indéniablement baisser la courbe vers le bas. Concernant l'égalité professionnelle, 76,7 % de notre effectif est masculin. La part des femmes est plus élevée parmi les ASCT et majoritairement dans les filières commerciales. Côté conduite, avec 1,7 % de l'effectif féminisé, le chantier reste immense également. Côté rémunération, de nombreuses qualifications font apparaître des inégalités femmes/hommes où, avec plus d'ancienneté que les hommes, les femmes sont moins payées. De plus, concernant les promotions en qualification, l'évolution de ces trois dernières années n'est clairement pas favorable aux femmes et l'écart se creuse. Il faudrait engager une politique afin de réduire ces inégalités et très vite. Il faut tout de même noter que l'encadrement est plus féminisé avec la part belle sur la maîtrise, un taux plus faible parmi les cadres et un effondrement de ce taux sur l'encadrement supérieur. Pas top pour le devoir d'exemplarité, Monsieur le Président. Concernant tout particulièrement la Commission Égalité professionnelle, nous regrettons fortement le désistement de dernière minute de la direction lors de la réunion de préparation, surtout quand la date est imposée par la direction elle-même. Pour conclure, il serait clairement envisageable, avec l'arrêt des embauches au Statut, d'intégrer dans les

marqueurs l'égalité professionnelle entre les agents au cadre permanent et les agents contractuels. En conclusion, sur l'ensemble de ce bloc 3, les multiples réorganisations ont engendré une perte de données, les changements de périmètre, ce qui rend l'analyse extrêmement difficile, y compris pour les experts. Comme indiqué dans notre introduction, l'approche de ce bloc 3 est beaucoup trop administrative et factuelle. À quand une vraie politique d'étude, d'analyse et de mise en œuvre ? Pour toutes ces raisons, la CFDT émettra un avis négatif sur ce bloc 3.

Merci pour votre écoute. »

M. RABIER, Président

Merci. Avant de laisser la parole au cabinet Émergences pour présenter les faits saillants de son rapport, je vais quand même reprendre certains points qui ont été évoqués par les présidents de commission ou par les différentes délégations. Le point général sur la stratégie de l'entreprise qui, au fond, amène comme conséquences un certain nombre de décisions prises par l'entreprise et ensuite, bien évidemment, avec les impacts que l'on peut imaginer sur tous les items de ce bloc 3 avec en priorité les sujets de formation, transmission de compétences, que vous avez largement évoqués. Un point quand même que je vais souligner puisque l'année dernière on avait eu un débat fort intéressant sur la GPEC. Une des conclusions de ce débat, c'était, je me souviens à Amiens, si l'entreprise ne donne pas un peu de visibilité sur la GPEC, il manque quelque chose pour quelque part travailler les sujets, préparer l'avenir, indiquer aux différents salariés les opportunités ou pas qui peuvent se créer. On a fait cet effort cette année, et vous l'avez souligné d'ailleurs dans le rapport comme dans les déclarations, en donnant quelques perspectives. Alors, je n'ai pas dit que ces perspectives étaient positives, mais en tout cas des perspectives que nous, nous avons dans nos travaux de GPEC sur les deux/trois ans qui viennent. Oui, je redis ce qu'on a déjà dit fin juillet, les recrutements vont massivement se concentrer, dans les années à venir, j'ai cité tout à l'heure les chiffres pour la Traction, massivement se concentrer sur les métiers de conducteur, les métiers de contrôleur, avec une part belle, que nous souhaitons, aux recrutements internes. On ne va pas forcer les gens à devenir conducteurs si aujourd'hui ils sont vendeurs et qu'ils n'ont pas envie de devenir conducteurs. En tout cas, on va faciliter grandement ces reconversions-là, internes donc. À défaut, on recrutera bien évidemment. C'est déjà ce qu'il se passe aujourd'hui. En revanche, et ce n'est pas quelque chose qui est lié uniquement à un choix local, il y a un effort particulier qui va être fait, et on ne s'en cache pas, sur ce qu'on appelle les fonctions support, sur ce qu'on appelle également, je donne d'autres termes qui veulent dire la même chose, les frais généraux ou la main-d'œuvre indirecte. Je fais cette différence avec la main-d'œuvre directe qui concerne bien tous les agents, agents de maîtrise, cadres, qui sont directement liés à la production opérationnelle par rapport à des agents, dont je fais partie, qui sont plutôt en marge de cette production opérationnelle qui sont dans les fonctions support absolument nécessaires, on est d'accord que s'il n'y a que de la main-d'œuvre directe, l'entreprise ne peut pas fonctionner. Donc il n'y a pas des gens qui servent à quelque chose et des gens qui ne servent à rien, ce n'est pas du tout comme ça que les choses se présentent. Il y a, dans la codification des affaires un petit peu liées au personnel, des gens qui sont plutôt affectés dans telle ou telle catégorie. Les efforts portent et nous sont demandés par rapport à ces ouvertures à la concurrence, mais sont demandés également dans le cadre de la convention qui a été signée, plutôt sur la main-d'œuvre

indirecte. Beaucoup de gens considérant, en tout cas ceux qui payent, notamment l'autorité organisatrice, qu'il y a des efforts à faire du côté de l'entreprise là-dessus. Cette main-d'œuvre indirecte ne concerne pas, je le précise, que ce qui est rattaché directement au TER Hauts-de-France, mais également toutes les strates de l'entreprise. La DG TER qui a été signalée tout à l'heure, différentes directions, la Traction et autres, la SA-mère... Donc oui, je reconfirme, et ça va être un exercice délicat, que la trajectoire emploi sur cette main-d'œuvre indirecte n'est pas positive. Après, toute notre politique, toute notre stratégie, j'ai envie de dire, emploi, d'accompagnement emploi, c'est bien de permettre, à un moment donné, avec le temps, de faciliter des reconversions. Les départs volontaires qui ont été cités comme un outil finalement assez négatif, en réalité permettent, pour certaines personnes, parce qu'il y a bien le mot « volontaire », on ne force personne à partir en départ volontaire, permettent en tout cas d'anticiper un départ en retraite, c'est souvent le cas. En tout cas, permettent de trouver une solution spécifique quand une réorganisation a lieu, qu'elle n'était pas forcément prévue dans la trajectoire personnelle et professionnelle de quelqu'un. Ça, c'est une stratégie de solidarité emploi que j'ai déjà indiquée, qui se met en place et qui s'applique en fonction des réorganisations, en fonction des plans de recrutement que nous avons. Sur le sujet de l'égalité emploi et de la mixité qui est un vrai sujet dans l'entreprise. On se donne quelques chiffres quand même. La population cheminote, en général, c'est 20 % de personnels féminins, 80 % de personnels masculins. On est un peu sur un palier depuis quelques années. On sent bien qu'on ne progresse plus. Alors, ça peut s'expliquer. Je ne dis pas que c'est bien. Je dis que ça s'explique par le fait, comme on vient de se le dire pour TER, quand on est sur des trajectoires avec moins de main d'œuvre indirecte, ça veut dire potentiellement moins d'opportunités pour le personnel féminin puisque nous savons que l'attractivité de ces postes-là est plus forte par le personnel féminin que par... a contrario, plutôt, l'attractivité sur des postes plus techniques, Technicentre, la Traction, par exemple, est très faible par rapport au personnel et c'est un constat que je fais, je ne dis pas que c'est bien, je dis qu'on a un mal fou à avoir des viviers de conductrices potentielles, d'agents de maintenance féminins... et on organise depuis des années des dispositifs pour présenter des métiers, on voit bien qu'il n'y a pas vraiment d'effets sérieux à toutes ces démarches, je dirais, d'attractivité vers ces métiers-là. Il y a même des publicités que chacun a pu voir et autres. C'est un phénomène que moi j'analyse comme un peu sociétal, on voit ça également dans d'autres corps. Si vous prenez l'Éducation nationale, vous avez aujourd'hui, à l'inverse, beaucoup moins d'hommes qui postulent et une large représentation plutôt de personnels féminins. Si vous prenez la magistrature, c'est pareil. Vous avez des différences en fonction des typologies de métiers qui sont assez fortes. Le monde des routiers, par exemple, il est très proche de celui des conducteurs de trains. Comment fait-on pour lutter par rapport à cela ? Ce n'est plus une question de force. Il y a encore 30 ans, je me souviens, je faisais du recrutement, on avait des chefs d'UO qui m'expliquaient qu'il ne fallait pas recruter des femmes parce qu'elles n'allaient pas réussir à manœuvrer les leviers, les postes d'aiguillage c'est trop dur... Tout cela, c'était de faux arguments d'une part et deuxièmement, on a quand même beaucoup modernisé les postes d'aiguillage et ce n'est plus du tout l'argument. Le vrai argument c'est le vivier. Quand vous devez recruter des écoles Traction et que vous n'avez pas de postulantes, à un moment donné vous devez quand même remplir votre école Traction parce que vous avez de vrais besoins. Il faut remplacer les gens, il y a un plan de transport à assurer... donc

on ne progresse pas à la Traction et pour le coup, dans mes anciens métiers, j'avais beaucoup travaillé ce sujet-là. Je le regrette, mais c'est une vraie difficulté sur laquelle on bute depuis, j'ai envie de vous dire, des années. Autre point que je voulais indiquer, c'est que CDD, intérim, il n'y a pas forcément de pièges à prendre de l'intérim par rapport à un CDD. D'ailleurs, j'ai envie de dire que la personne en intérim gagne même à la fin de contrat une prime supplémentaire. Donc ce n'est pas, pour le salarié qui viendrait d'une manière temporaire dans l'entreprise, quelque chose de négatif par rapport à sa rémunération. En revanche, effectivement, l'employeur, quand on est en CDD, c'est nous. Quand on est intérim, c'est la boîte d'intérim, quand bien même cet intérimaire va subir les mêmes constats, les mêmes formations que s'il était en CDD, mais il n'y a pas, je dirais, d'objections ou de différences fortes par rapport à cela sur la nature de la formation et des compétences. Le bloc 3, je réfute l'idée que ça soit une simple formalité administrative. J'en entendu plusieurs fois cette formule. C'est un gros travail, en particulier pour certaines personnes, y compris du département RS, le rapport de situation comparée. Un gros travail aussi pour l'expert, forcément, d'ailleurs il est payé pour ça, vous l'avez désigné comme tel. Donc, non, on ne prend pas cela comme une formalité et c'est tout, on passe à autre chose demain. C'est un travail de compilation. Vous pointez le fait que les périmètres n'ont pas arrêté de changer. Déjà, les périmètres mêmes du CSE TER puisqu'on a enlevé des gens et on en a ramenés... le périmètre de l'organisation, du modèle de gouvernance du TER qui est en constante évolution donc effectivement on a parfois du mal à retrouver nos petits nous-mêmes. Je partage avec vous que, dans un système qui bouge tout le temps, on n'arrive plus à comparer les choses. Néanmoins, quand on se place à l'échelle de l'ensemble du TER, quand on parle métiers, les conducteurs, les contrôleurs... puisque c'est comme ça qu'on aborde le sujet aujourd'hui, on retrouve quand même les grands éléments qu'il faut retenir et les évolutions qui sont devant nous. Je remercie l'expert, dans le rapport il y a tout un chapitre sur la nouvelle loi de la formation qui date de 2018 et dont les décrets sont sortis avec quand même une autre approche de la formation qui, si vous l'avez noté, rend le salarié beaucoup plus acteur de son cursus. D'ailleurs, il peut même faire des choses avec son compte personnel formation, le CPF, sans même le dire à l'entreprise. Il y a des libertés nouvelles qui sont offertes et c'est plutôt une bonne chose de ce point de vue. Je partage avec vous le constat que ce n'est pas super connu des salariés parce que c'est quand même un peu technique. J'ai entendu tout à l'heure, je crois que c'est Monsieur KIKOS qui parlait des CIF... ils ont été remplacés par des projets de transition professionnelle. Il n'y a plus le Fongecif comme on l'a connu, mais il y a maintenant Transitions Pro. Il y a donc toute une architecture, je dirais, de la formation et des organismes qui traitent de tout cela qui a bougé. C'est complexe, il faut rentrer dedans. Il y a cette explication qui est donnée dans le rapport, qui est intéressante et qui permet à chacun un petit peu de se situer. La nouvelle loi de la formation, c'est un atout, je crois en tout cas, par rapport aux transformations qui sont devant nous. On est en train d'étudier, pour être très concret avec vous, moi, je crois à l'apprentissage et pas qu'au matériel. On avait, par le passé, une forme d'apprentissage à l'exploitation. On a beaucoup d'alternants au matériel qu'on arrive à recruter, mais finalement on a très peu d'alternants que nous recrutons quand il ne s'agit pas finalement de cette fonction de maintenance. Il faut qu'on arrive à mieux, je dirais, profiter de l'alternance. On des gens qui font un an, deux ans, qui s'investissent, qui fournissent un travail et qui apprennent en même temps. Je trouve que c'est même très enrichissant également pour les tuteurs. Tout cela fonctionne plutôt bien chez

nous. On a cette année plus d'alternants à la demande du président FARANDOU et cela fait aussi partie de l'effort qui est demandé par le gouvernement aux entreprises, de laisser un peu plus la chance aux jeunes. Nous, on ne transforme pas toujours l'essai par des recrutements. Nous allons regarder, je vous le dis parce que j'ai commencé hier matin à étudier la question, un dispositif d'alternance pour avoir des contrôleurs. Je crois aussi que la SNCF a ce rôle un peu social d'aller chercher des publics qui n'ont malheureusement pas eu la chance d'avoir une scolarité normale et autres, en tout cas qui ont des difficultés pour suivre un cursus scolaire classique, d'aller chercher des gens pour qui on peut être une forme de deuxième chance. On va donc essayer de travailler, en tout cas sous forme expérimentale, je ne vous promets pas que ça fonctionnera. On débute la réflexion hier matin. En tout cas, l'intention est là et on ne l'a jamais trop fait, mais si ça peut fonctionner... Une école d'ASCT avec une formule qui serait très différente de la formation qu'on fait, vous l'avez compris. Aujourd'hui, on embauche quelqu'un et, j'ai envie de vous dire, quatre mois et demi après, il est contrôleur. Il a bénéficié de tout le cursus classique et il se fait assermenter... Là, ce serait sur une période sans doute beaucoup plus longue. On travaille donc aussi ce sujet de l'alternance sur peut-être des métiers qui ne sont pas complètement aujourd'hui en ligne avec ça dans l'entreprise. Je prends acte de ce qu'ont dit les deux délégations qui se sont exprimées. Je m'excuse à nouveau pour la non-participation de la direction. Clairement, ce n'est pas une volonté de ne pas participer puisque ce sont des sujets, en plus, assez passionnants, mais il y a eu un loupé dans un moment où l'actualité sociale est quand même assez riche. On a un sujet dans l'entreprise, ça a été rappelé par le président FARANDOU, de mixité, clairement, et nous aurons demain un sujet, ça a été pointé par certains, de différenciation qu'il faudra quand même, à un moment donné, expliquer entre les contractuels qui vont forcément progresser et les statutaires puisque, vous l'avez rappelé, on ne recrute plus au Statut depuis le 1^{er} janvier. Tout cela avec potentiellement des écarts de rémunération, des incompréhensions. Un contractuel, il est payé sur douze mois et pas treize, il n'y a pas de PFA, il n'a pas le même taux de cotisations... il va falloir qu'on permette à chacun de s'y retrouver. Quand on est largement minoritaire et qu'on est contractuel, on comprend. Là, demain, et surtout après-demain, les contractuels vont devenir une part très importante de l'entreprise puisque nous ne recrutons plus au Statut. Tout cela pour dire que ces histoires de mixité, d'égalité pro, vont prendre de l'importance parce que nous ne sommes pas bons en égalité pro mixité j'entends. Un dernier point, j'ai analysé aussi, j'ai essayé de comprendre cette histoire de différences salariales, de plafond de verre. On est quand même une entreprise où, heureusement, il y a des grilles. On ne peut pas dire que parce que tu prends un poste qualification E et que tu es une femme, tu seras moins payée qu'un homme qui serait qualification E, même position de rémunération, ça ne fonctionne pas. Donc comment peut-il y avoir des différences de salaires ? Il s'avère qu'effectivement c'est complexe à étudier, mais la proportion de temps partiel, aujourd'hui, et ça a été dit dans le rapport d'ailleurs, s'accroît quand on est une femme par rapport aux hommes. Donc il y a déjà plus de femmes à temps partiel. On a constaté sur les deux exercices qu'il y a eu une diminution de l'effectif, vous l'avez dit, c'est factuel, mais en parallèle, il y a eu le maintien d'un même nombre de femmes à temps partiel et il y a donc une diminution du nombre d'hommes à temps partiel. Le tout fait qu'il y a un écart accru entre le nombre d'hommes à temps partiel et le nombre de femmes à temps partiel. Ce qui peut en partie être une des explications, mais il n'y

a pas, chez nous, et vous le savez bien, de différences salariales entre les hommes et les femmes et nous n'en ferons pas, je prends cet engagement, avec le recrutement en CDI, bien évidemment. En tout cas, à chaud comme ça, voilà mes premières remarques. J'aimerais que l'expert puisse un peu donner les grandes lignes de son rapport puis qu'on engage les échanges.

M. RENOUX, Expert Émergences

Bonjour à tous. Nous vous remercions pour votre invitation. Je suis Victor RENOUX, chef de projet sur le bloc 3 dans la rédaction du rapport. J'étais accompagné d'Odile BUTEZ et Jean-Jacques BOUE qui sont également connectés. Je vais rapidement commencer la présentation du rapport et c'est ensuite Odile qui prendra la parole, nous allons essayer de faire synthétique pour le coup, concernant l'emploi, l'âge et l'ancienneté. Je poursuivrai ensuite avec les rémunérations et promotions. Puis les conditions de travail seront faites par Odile. En toute fin, la formation par Jean-Jacques BOUE.

En préambule, je voulais d'abord remercier les élus et le personnel de la direction. Les élus pour la tenue des commissions et le personnel de la direction pour la remise des documents qui s'est faite dans les temps. À ceci près qu'en effet, comme cela a été rappelé par le président de la Commission Égalité professionnelle, l'accès au fichier du personnel nous a été refusé. Ce qui, bien sûr, est dommageable pour des études approfondies, notamment sur les rémunérations. Il y a eu un revirement il y a quelques jours parce que le fichier du personnel a été transmis à la Commission Égalité professionnelle et donc j'ai pu en fait exploiter quelques parties de ce fichier pour obtenir des résultats, notamment sur les rémunérations, que je vais donc présenter aujourd'hui, bien qu'ils ne soient pas dans le rapport. J'annexerai donc ces résultats au rapport en faisant un courrier aux élus et à la direction des planches supplémentaires qui concernent le fichier du personnel. Encore une fois, ce débat du fichier du personnel d'une part, du bilan social et du RSC d'autre part, souligne à quel point la trame nationale des documents remis par la SNCF rend en effet l'exercice plus formel que ne rend possible une réelle analyse. Le fait, aujourd'hui, que l'on constate qu'un fichier du personnel a été transmis va dans le bon sens puisque justement, maintenant, on peut faire des analyses qui sont plus poussées que des moyennes de rémunération, de promotions... ou des pourcentages. On peut aller un peu plus loin. J'espère que dans les années à venir tout ça se poursuive parce que ça permet en fait une consultation beaucoup plus riche qui tend à s'éloigner du cadre national qui est tout de même assez limitant. J'arrête là pour le préambule et je vais donner la parole à ma collègue, Odile, qui va vous présenter la première partie sur l'emploi et la pyramide des âges.

Mme BUTEZ, Experte Émergences

Bonjour à tous. Je voulais vous projeter quelque chose. Je vais vous présenter l'évolution des effectifs rapidement. Donc l'analyse des données ici du bilan social 2019 montre une diminution en fait des effectifs de l'ordre de 9,1 % entre 2017 et 2019. Il a d'abord baissé de 3,6 % entre 2017 et 2018 puis de façon un peu plus importante entre 2018 et 2019. L'évolution des effectifs mensuels moyens par collègue entre 2017 et 2019 montre que la plus importante diminution de l'effectif se situe au niveau de l'exécution avec - 11,4 % et plus particulièrement chez les sédentaires. C'est donc représenté ici par la courbe jaune avec - 13,7 % d'effectif en moins. Chez

les roulants, elle est également importante avec – 9,5 %. Les effectifs de l'encadrement baissent, mais dans une moindre mesure. C'est représenté par les courbes bleu foncé et la verte parce que chacun des collèges perd à peu près 4 % de ses effectifs. Ce graphique permet de montrer l'évolution de la répartition des effectifs au sein des différents collèges. On peut donc voir qu'entre 2017 et 2019, il y a une relative stabilité au niveau des collèges bien qu'on voit que ça diminue, par exemple, chez les sédentaires. En 2019, la part des maîtrises passe devant la part de la conduite. Donc, en 2017, la part des maîtrises était à 21,4 % et là, elle est à 22,7. La part de l'encadrement augmente dans la répartition des effectifs tandis que celle de l'exécution a plutôt tendance à diminuer, hormis les trains, représentés en orange ici, qui ont plutôt tendance à stagner entre 2017 et 2019. Ici, on a donc voulu montrer la proportion des femmes au sein de votre établissement. On voit qu'en Hauts-de-France, l'établissement est encore loin de la mixité parce qu'il y a, au total, 23,3 % de femmes. Le graphique de gauche montre le pourcentage de femmes au sein des différents collèges et celui de droite montre plutôt la répartition des hommes et des femmes en effectif brut au sein des différents collèges et par statut aussi, contractuels et cadres. Le premier graphique montre que les femmes sont davantage présentes dans les collèges sédentaires et trains, donc plus au niveau de l'exécution avec 34,5 % au niveau des trains et 31,5 % au niveau des sédentaires. Les collèges de l'encadrement sont ici plutôt aussi très masculins parce que les femmes n'y représentent que 21,7 % au niveau de la maîtrise et 29 % chez les cadres, proportionnellement. On voit qu'au niveau de la conduite, il y a très, très peu de femmes parce qu'elles ne représentent que 1,7 % des effectifs. Au niveau de ce second graphique, on voit que pour chaque collège, la répartition hommes/femmes conserve en fait les mêmes tendances au sein du cadre permanent et au niveau des contractuels. Autrement dit, quand il y a plus d'hommes au niveau du cadre permanent, les hommes sont un peu plus représentés aussi au niveau des contractuels. Ce graphique permet aussi de montrer dans quelles filières sont répartis les effectifs. Majoritairement, on les retrouve au niveau du commercial, du matériel, transport et mouvement, transport et traction, ça c'est pour les cadres permanents. Au niveau des contractuels, ils sont plutôt au niveau commercial et un peu aussi à l'annexe C, mais on voit que sur les périodes ça baisse aussi dans ces principales filières. Par exemple, au niveau matériel, – 16 %, ça correspond à – 105 agents, – 8,2 c'est – 37 agents et ici, c'est pareil, il y a – 186 agents au niveau de transport traction. C'est pratiquement stable au niveau de la filière commerciale en fait des cadres permanents, une très légère baisse. En revanche, ça diminue un peu plus au niveau de la filière commerciale au niveau contractuel. Lorsqu'on regarde la répartition des effectifs par statut, on peut voir que la part des cadres permanents est en légère augmentation sur la période. Elle est en augmentation de 0,43 point et donc la part baisse chez les contractuels par effet miroir. Donc, en 2019, les cadres permanents représentent 88 % de l'effectif et les contractuels 12 %. On peut voir aussi que ça stagne entre 2018 et 2019 où on retrouve exactement la même répartition. Le détail par collège montre que les contractuels se situent majoritairement au sein du collège exécution avec 15,1 % de contractuels et plus particulièrement en fait chez les sédentaires avec 22,7 % de contractuels et chez les trains aussi avec près de 13 % de contractuels. Au niveau de l'encadrement, on voit que la part des contractuels est quand même assez faible avec 6,3 % à la maîtrise et 4,6 % au niveau des cadres. Ce graphique permet de montrer que la part des femmes est proportionnellement plus importante chez les contractuels. C'est si on

regarde les dernières barres au niveau du total. En effet, en 2019, sur l'effectif total des femmes, donc au 31 décembre, on voit qu'il y a 10,1 % de femmes qui sont rattachées au niveau contractuel et 89 % au cadre permanent. Pour les hommes, ils représentent 7,4 % chez les contractuels et plus de 92 % au niveau du cadre permanent. En proportion, les femmes sont légèrement plus situées chez les contractuels.

Au niveau de l'âge et de l'ancienneté, l'analyse de la répartition de l'effectif selon l'âge montre que les agents SNCF Hauts-de-France sont plutôt jeunes parce qu'il y a 58 % de l'effectif qui ont moins de 45 ans avec un pic aussi sur la tranche des 35 – 44 ans. Ce qui représente en fait 36 % des agents. Donc, les plus de 45 ans représentent quand même plus de 42 %. Sachant que l'âge minimal de départ à la retraite est de 52 ans pour la conduite et 57 ans pour les autres, ça veut dire qu'il y a 42 % de l'effectif qui aura atteint l'âge minimal de départ à la retraite d'ici 7 à 12 ans. Ça pose donc la question de la transmission des compétences. La répartition de l'âge par collègue et statut montre qu'en 2019, au sein du cadre permanent, c'est l'effectif au collège cadre qui est le plus vieillissant avec plus de 61 % de l'effectif qui possède un âge supérieur à 45 ans. À la maîtrise, il y a plus de 59 % de l'effectif qui a plus de 45 ans. Chez les contractuels, le collègue le plus vieillissant est celui des sédentaires avec plus de 55 % qui a plus de 45 ans. L'analyse de la répartition des effectifs par ancienneté montre l'existence d'une vague qui se déplace chaque année vers la droite se situant sur les créneaux des 15 – 21 ans, ce sont les deux colonnes bleues pour 2018, et chez les 18 – 24 ans, les deux colonnes orange pour 2019. Cela montre en fait qu'il y a eu un nombre important d'embauches il y a une vingtaine d'années. En 2019, la vague concentre, ici le carré jaune, 32,1 % de l'effectif. Lorsque cette vague partira à la retraite, cela engendrera de nombreux départs, plus d'un tiers des effectifs et donc un nombre important de recrutements au niveau des contractuels. On peut voir aussi qu'il y a des creux surtout après la vague et un petit peu avant. Ce qui signifie que cette vague de départs sera précédée, sur les années précédentes, d'un faible nombre de départs et donc d'un faible nombre d'embauches. Ces deux graphiques-là représentent la répartition des collègues et des statuts par tranche d'ancienneté. Le premier ici est donné en données brutes et le second c'est en fait la proportion. Ce que l'on peut voir, c'est que l'ancienneté est particulièrement élevée au sein des collègues maîtrise et cadre au niveau des cadres permanents avec respectivement 41 % chez les maîtrises et 39 % de l'effectif qui possède une ancienneté supérieure à 21 ans. On peut voir que chez les contractuels, ils sont beaucoup plus jeunes parce qu'ils ont moins de 9 ans d'ancienneté, ce qui correspond en fait un peu aux couleurs bleu clair, orange et gris. Même chez les cadres où il y a près de 70 % qui ont moins de 9 ans d'ancienneté.

Maintenant, les mouvements du personnel. L'analyse de l'évolution des embauches en CDI montre une diminution importante en fait sur la période de 2017 à 2019, on le voit sur le premier graphique, il y a – 73,1 % d'embauches de CDI en moins. Dans le détail, les embauches au cadre permanent diminuent de – 65,6 % et celle des contractuels diminuent encore plus fortement, près de – 87 %. Cependant, on voit que c'est quand même l'embauche au cadre permanent qui est privilégiée parce qu'il y en a eu 32 en 2019 contre 7 contractuels toujours en 2019. Ce qui va largement changer dans les années à venir. Le détail des embauches en CDI, par collègue, on est là sur le deuxième graphique, montre que les embauches chez les cadres sont stables. Pour le reste des embauches, en fait ça diminue à plus de 70 % dans chaque collègue. C'est

stable même s'il y a très peu d'embauches en fait. Au niveau des CDD, c'est pareil, ça montre une baisse très importante des embauches en CDD, plus de - 98 %. Le détail par collègue montre que depuis 2017, la baisse des embauches CDD est très importante quel que ce soit le collègue, que ce soit pour les trains, les sédentaires ou la maîtrise qui sont à plus de 95 %. Ce graphique-là montre que chaque année la majorité des embauches en CDD concernent le collègue trains qui est représenté par le trait orange. Il y a une erreur dans le rapport d'ailleurs de catégorie. Il faut lire « trains » et non pas « conduite », comme je l'avais écrit sur le rapport. Après, on a regardé aussi les départs des CDI et on voit qu'il y a une diminution de leur nombre depuis 2017 d'un peu plus de 23 %. Le détail par collègue montre qu'il s'agit principalement des collègues du cadre permanent, hormis trains, qui diminuent. Donc - 40 % à la conduite, - 16 % chez les sédentaires, - 21 % au niveau de la maîtrise et 32 % chez les cadres. Chez les trains, il y a une augmentation des départs. Chez les contractuels, c'est pareil, il y a une majorité de baisses de départs, mais dans une moindre mesure, c'est vraiment très peu. Au niveau des motifs de départ, on voit que c'est toujours la retraite qui est le principal motif des départs. Ici, pour les départs volontaires par exemple, en 2019 il y a eu 32 départs volontaires, c'est cette barre grise ici, soit 15 chez les maîtrises, 11 chez les cadres et 6 en exécution au total. Donc, rapporté à l'effectif, ce sont les courbes que l'on voit là, on peut voir que c'est chez les cadres qu'il y a eu le plus de départs volontaires avec 2,5 %. Il faut regarder cette échelle de ce côté-là. En 2019, c'est vraiment chez les cadres. Pour les départs en retraite, on voit qu'il y a une baisse sur la période, c'est le deuxième graphique, ici, et c'est chez les maîtrises, quelle que soit l'année, qu'il y a eu le plus de départs. Par exemple, en 2017, il y a eu 7 % de départs de maîtrises et, en 2019, 4 % à peu près des maîtrises qui sont partis pour raison de retraite. Au niveau des démissions, on voit qu'elles sont en augmentation aussi sur la période et c'est principalement chez les exécutions qu'elles ont lieu sur ces trois catégories. Enfin, pour les ruptures conventionnelles, c'est pareil, on voit une belle augmentation. Il y en avait 3 en 2017 et il y en a 21 en 2019. Donc, en 2019 elles ont surtout lieu aussi chez les sédentaires et les maîtrises. Un peu moins de 0,8 % des sédentaires sont partis pour rupture conventionnelle et environ 0,9 % des maîtrises sont partis pour rupture conventionnelle. Je vais laisser la parole à Victor qui va nous parler des rémunérations.

M. RENOUX, Expert Émergences

J'enchaîne sur le chapitre des rémunérations. Donc, vous verrez, dans le rapport, il y a un préambule qui est fait sur le fait que nous n'avons pas pu avoir accès au fichier du personnel et que ça complique un peu l'analyse. C'est quelque chose qui a changé dans les derniers instants, juste avant la restitution. En espérant que ce soit finalement une pratique qui s'installe maintenant dans la durée parce que c'est un chapitre, notamment les rémunérations, qui se prête très bien à l'usage du fichier du personnel plutôt que le bilan social et je vais vous dire pourquoi avec les premiers graphiques. Pour celui de gauche, ce sont des chiffres du RSC. En fait, ce sont des moyennes de rémunération et on comprend bien que quand on regarde ce genre de graphiques, se mélangent des anciennetés différentes, des temps de travail différents. On a aussi une confusion donc on ne peut pas faire de distinction entre hommes et femmes. Une moyenne peut cacher de gros écarts types... Donc, en fait, ce sont des moyennes qui ont finalement peu de sens. On voit, par exemple, des diminutions de rémunération sur certaines qualifications, notamment la H et la TB. Les baisses sont-elles dues à un effet noria ? C'est-à-dire qu'il y a un haut salaire dans cette qualification, c'est-à-dire

un agent avec une forte ancienneté qui sort pour aller dans une qualification supérieure et qu'il est remplacé par un agent avec moins d'ancienneté dans cette qualification donc qui rentre à un plus bas salaire. Si on fait une moyenne, finalement, elle sera à la baisse, mais ça ne veut pas dire que les salaires auront forcément baissé. En fait, quand on a ce genre de graphiques, on a beaucoup d'effets sur la masse salariale qui se mélangent, on a un effet de noria, un effet d'effectif, un effet de structure, un effet de promotion et un effet d'ancienneté. En fait, pour le dire clairement, ils sont illisibles. On ne peut pas savoir réellement comment les rémunérations des agents évoluent en regardant ce type de graphiques. D'où la nécessité d'avoir accès à une information qui n'est pas agglomérée et qui n'est pas faite de moyennes, notamment à travers le fichier du personnel. Donc, je vais en fait vous présenter rapidement maintenant ce qui a pu être mon travail sur ces derniers jours pour exploiter ce fichier du personnel qui a été remis à la Commission Égalité professionnelle pour vous montrer l'intérêt de ce type d'analyses parce que c'est finalement plus enthousiasmant de travailler sur ce genre de données que sur celles du bilan social et du RSC qui, en toute simplicité, ne permettent pas aux élus de comprendre la politique salariale de leur établissement et plus généralement de leur entreprise. En l'état, on ne peut pas vraiment rendre un avis éclairé sur cette question de la rémunération à travers les documents qui sont remis par la direction. Que permet, par exemple, l'usage du fichier du personnel ? Ça permet notamment de tracer des graphiques comme la loi normale qui sont en fait des graphiques de représentation de la distribution des rémunérations par agent. En fait, vous voyez les courbes qui ont cette forme caractéristique de cloche qui signifient en fait que la plupart des agents se concentrent, si vous voyez mon curseur, autour de la médiane qui se situe ici, vers 32 000 euros. En fait, une grande proportion d'agents est comprise autour de cette rémunération et plus on s'écarte en fait de la médiane, moins la fréquence des rémunérations est élevée. Notamment, dans les plus hautes rémunérations ou qui concerne quelques personnes, la fréquence est extrêmement basse, d'où le niveau très bas en ordonnée de fréquence de cette rémunération. Déjà, cela permet d'avoir une représentation graphique des rémunérations qui est extrêmement parlante. On peut l'expliquer et la présenter de manière appropriée. C'est un outil qui permet en fait de suivre d'un coup d'œil, finalement, les évolutions de rémunérations d'une année sur l'autre. Elle est très intéressante à étudier dans le temps parce que l'on peut voir des creusements d'inégalités ou pas. Pour le moment, c'est tout simplement que si la loi normale tend à se tasser et bien ça veut dire que l'écart type grandit et que donc les inégalités se creusent. Là, pour vous montrer, vous avez à gauche le brut, à droite vous avez l'ensemble du brut plus les EVS et le premier constat que l'on peut faire c'est qu'en fait les EVS creusent les inégalités au sein de la SNCF et de votre établissement en particulier, mais ça, c'est quelque chose que l'on peut voir de façon récurrente sur les autres régions. Les EVS sont donc facteur d'inégalités entre les salariés dans une proportion assez importante. Vous voyez le différentiel entre le sommet de la courbe ici et le sommet de la courbe là, c'est l'effet des éléments variables qui entraîne en fait une augmentation, on va dire, plus forte des rémunérations des plus hauts déciles, donc toutes les rémunérations qui se situent en fin de courbe, d'une manière plus forte que ça ne le fait sur les rémunérations en début de courbe. Donc, cela crée plus d'inégalités. C'est ce type de constats que l'on peut faire et notamment, ce qu'il est intéressant de faire, c'est de voir si chaque année la SNCF tend vers plus d'égalité entre agents ou tend vers plus d'inégalités. Ça, c'est un premier résultat. On voit sur cette fonction-là, on a à gauche le brut et on a ce

décalage plus important à droite qui est provoqué par les EVS : ça montre que ce sont les plus hauts déciles, donc les plus hautes rémunérations, qui bénéficient le plus des EVS, ce qui peut être contre-intuitif vu le discours qui est tenu dans les médias ou dans la presse sur la SNCF où ça serait les éléments variables qui feraient exploser la rémunération des cheminots, mais en fait ce n'est pas le cas pour la base, c'est plus le cas pour les plus hautes rémunérations. Qu'est-ce que l'exploitation du fichier du personnel permet de voir également ? C'est que le cadre permanent présente une plus grande égalité que le cadre contractuel. Les écarts de rémunération sont beaucoup plus forts chez les contractuels qu'au cadre permanent. Ça, c'est aussi le même outil, c'est de voir que la courbe est beaucoup plus tassée pour les contractuels, ce qui signifie qu'ils ont un étalement de rémunération beaucoup plus important. Là, se pose en creux bien sûr l'égalité du statut contractuel. C'est un sujet qui a été évoqué en Commission Égalité professionnelle et qui en effet concerne l'égalité professionnelle. C'est que les annexes, et notamment l'annexe C en particulier, sont extrêmement pauvres, hétérogènes, dans les métiers qu'elles regroupent et donc illisibles. Statistiquement, c'est très difficile de savoir ce qu'il se passe dans ces annexes. Cela ne permet pas les comparaisons, notamment au cadre permanent. Donc, en fait, peuvent se créer dans ces annexes des inégalités, notamment entre hommes et femmes ou d'autres, de rémunération de gré à gré, donc des biais managériaux... à l'heure actuelle, on ne peut pas vraiment les identifier à part avec un outil comme la loi normale, mais de manière très générale, on ne peut pas avoir agent par agent. On ne peut pas voir ce qu'il se passe réellement dans les annexes donc il y a une perte d'informations en fait par rapport au cadre permanent, aux qualifications, qui fait que la politique salariale est encore plus illisible qu'elle ne le fut auparavant. Là, c'est un sujet qui va devenir bien sûr de plus en plus pressant puisque les embauches au cadre permanent ne se font plus et que la population d'agents contractuels va progresser. Donc, dans les années à venir, ça va devenir un enjeu très pressant de pouvoir savoir ce qu'il se passe dans ces annexes. Là, il y a un travail à réaliser, de classification de catégories internes à la SNCF pour décomposer certaines annexes, notamment l'annexe C, pour avoir des groupes plus homogènes qui permettent des comparaisons parce que, à l'heure actuelle, c'est une annexe qui est statistiquement illisible. Rapidement, pour vous dire également ce que le fichier du personnel nous a permis de faire, c'est une analyse en fait par corrélation. En fait, vous avez en abscisse l'ancienneté et en ordonnée les rémunérations. Donc, ce sont des nuages de points, c'est-à-dire que chaque point que vous voyez est un agent qui est un croisement en fait entre une ancienneté et une rémunération. Cela permet de voir, de modéliser les trajectoires moyennes. En fait, on a un aperçu de ce que sera le cheminement d'un agent qui commence avec aucune ancienneté et qui, s'il fait toute sa carrière en qualification B, finira à tel niveau de rémunération. Cela permet de lire les trajectoires moyennes. Dans le cas présent, notamment de la Commission Égalité professionnelle, cela permet de lire également les écarts entre hommes et femmes. C'est un discours que l'on retrouve dans toutes les régions, il y a des écarts que la direction explique notamment par le temps partiel ou les différences d'ancienneté. Les graphiques que vous avez là, sous les yeux, sont des graphiques qui sont faits à temps plein, donc il n'y a pas de temps partiels sur ce nuage de points. Donc, pour le coup, ancienneté égale puisque c'est un critère du nuage de points, on peut comparer des femmes et des hommes avec de l'ancienneté équivalente. Si je prends à dix ans, on des points d'une femme et d'un homme donc on sait que l'ancienneté ne peut pas jouer sur l'écart

salarial. Ce que je voulais vous montrer sur ce graphique et sur les suivants, sur la B c'est moins flagrant, mais par la suite vous allez le voir, c'est que généralement les trajectoires moyennes des femmes sont toujours moins bonnes que celles des hommes. Là, à temps de travail égal et à ancienneté égale. Là, il y a un sujet à explorer sur d'autres biais existants qui creuseraient ces écarts entre les deux sexes donc qui ne sont pas expliqués par du temps partiel. Ces écarts se retrouvent sur la C, sur la D, avec une fin de qualification bien moins rémunératrice pour les femmes, sur la E également, sur la F encore de manière plus flagrante et on a, sur la G et la H, plus de doutes, mais c'est parce que l'échantillon devient faible en nombre parce qu'il y a l'élimination du temps partiel et le fichier du personnel présente des imperfections où tous les agents ne sont pas étudiés sur douze mois donc j'ai dû échantillonner les agents sur ceux qui avaient eu leur rémunération sur douze mois. Il n'y a donc pas tous les agents sur ce fichier. Là, on rentre dans des zones statistiques où ça devient plus hasardeux de faire des comparaisons statistiques, mais au moins jusqu'à la F, on constate que la tendance est toujours un peu la même : les femmes ont des trajectoires généralement moins bonnes. Voilà ce que me permet de faire le fichier du personnel. Pour finir sur l'égalité hommes/femmes et sur l'expression d'un plafond de verre, en tout début de présentation, je vous ai souligné que plus la loi normale est haute, plus la situation présente d'égalité. C'est pareil dans la comparaison hommes/femmes, on voit que la loi normale est plus haute que pour les hommes. C'est-à-dire que la rémunération des femmes présente moins d'étalement que celle des hommes. C'est vrai notamment en partie sur les hautes rémunérations. En fait, les femmes atteignent bien moins en fréquence les hautes rémunérations que les hommes. Ce qui fait que la loi normale est plus étroite que celle des hommes. Là, on a une expression statistique d'un plafond de verre. Il est statistiquement indéniable pour le coup, puisque ce sont des temps pleins et qu'on a une réalisation de graphique à partir du fichier du personnel donc il n'y a pas d'autres critères qui peuvent remettre en cause cette interprétation graphique. On a là, pour le coup, une expression très claire d'un plafond de verre existant dans votre établissement, mais qui est en général présent sur toutes les régions. Cela rejoint une partie du rapport qui montrait que ces écarts existent et que par ailleurs ils s'accroissent, c'est-à-dire qu'il y a aussi une dynamique de renforcement des écarts avec de nombreuses qualifications où les femmes progressent moins rapidement en rémunération que les hommes. Enfin, sur les rémunérations, donc sur les premiers résultats qui ont pu être tirés du fichier du personnel, je voulais faire un point sur les annexes. On a deux annexes qui étaient liées au fichier du personnel, la C et la A. La A est assez lisible statistiquement, c'est-à-dire qu'il y a une certaine corrélation entre l'ancienneté et les rémunérations. Là, on a les trajectoires qui sont lisibles dans cette annexe. En revanche, sur la C qui regroupe quand même un important nombre d'agents contractuels les corrélations sont inexistantes. C'est-à-dire que là vous avez un coefficient proche de zéro, ce qui montre en fait que l'ancienneté ne détermine pas les rémunérations dans cette annexe. Autrement dit, l'annexe est construite de telle manière qu'elle regroupe des métiers et des trajectoires qui sont tellement différents qu'une analyse statistique par ce genre d'outils est impossible à faire. Là, il y a un travail à faire sur cette annexe pour qu'elle devienne lisible. Si, en tant qu'élus, vous devez rendre un avis sur une politique salariale, avec de tels découpages de catégories internes, ce n'est pas possible. Concernant les promotions, ce sera pour le coup plus rapide. La tendance générale est à la baisse du fait d'une part des effectifs décroissants de l'établissement, mais est

à la baisse en part relative aussi, c'est-à-dire que même en prenant compte la baisse des effectifs, les promotions sont moins nombreuses par âge. Ça, c'est visible à la fin du graphique. Vous voyez que la part d'agents promus chaque année est en baisse :. Là, il y a une dynamique à la baisse des effectifs, certes, mais il y a aussi, globalement, une distribution de promotions par agent inférieure aux années précédentes et qui concerne les femmes plus que les hommes sur certaines qualifications qui sont des qualifications, on va dire, un peu gênantes, parce que ce sont les qualifications qui font figure de rempart à la progression des femmes, notamment la D et la E. On voit dans la progression des femmes que la maîtrise reste problématique, c'est-à-dire qu'il y a moins de femmes à la maîtrise, accès plus compliqué à la maîtrise et l'étude des promotions en 2019 montre qu'elles ne sont pas à l'honneur sur ces qualifications précisément et que ça risque donc de renforcer la masculinisation très forte de la maîtrise. Enfin, concernant les annexes, les chiffres sont extrêmement légers, les données sont très faibles, dans le bilan social. On peut noter que leur taux de promotion est très faible comparé au cadre permanent et que ces promotions présentent des inégalités entre hommes et femmes. C'est-à-dire que les femmes représentent à peu près un tiers des effectifs des annexes et pour autant elles n'ont été que promues à hauteur de 20 %. Il y a une distorsion entre leur représentativité dans les effectifs et le nombre de promotions qui leur est accordé. Là encore, l'analyse se heurte à des chiffres d'une assez grande pauvreté sur les annexes. Ce qui souligne encore une fois l'utilité d'un fichier du personnel parce que le fichier du personnel permet d'avoir un découpage des promotions par agent, par annexe... On a donc une vision bien plus précise et on peut calculer les effets de noria, les effets d'effectifs et on a une vraie vision sur la politique salariale et de promotions de l'établissement, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle. Cela termine ma présentation sur les rémunérations et les promotions. Je vais laisser la main à Odile pour les conditions d'hygiène et de sécurité.

Mme BUTEZ, Experte Émergences

Au niveau des conditions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, je vais aussi présenter l'absentéisme. L'indice de fréquence a été calculé de la façon suivante : on a pris le nombre d'accidents du travail sur l'effectif moyen mensuel qu'on a multiplié par 100. En fait, cela permet de voir le nombre d'accidents pour 1000 agents et donc, au niveau de l'établissement Hauts-de-France, on peut voir qu'il y a une baisse au niveau de l'indice de fréquence, ici, que ce soit pour les accidents du travail, les accidents de trajet ou le cumul. On est passé, pour les accidents du travail, de 38,4 accidents pour 1000 agents en 2017 à 34,6 accidents pour 1000 agents en 2019. Par contre, on peut voir que l'indice de fréquence des accidents de trajet est en légère augmentation sur la période, on passe de 2 à 3 et avec une hausse encore plus forte en 2018 puisqu'il est monté jusqu'à 5,6 accidents pour 1000 agents. Donc ce deuxième graphique montre le nombre de jours d'absence par agent pour accident et accident de trajet et on peut voir que le nombre de jours est en augmentation, que ce soit pour les accidents, les accidents ici en gris, les accidents de trajet en bleu et forcément avec le cumul des deux. Le nombre de jours d'absence par agent est passé de 2,4 jours par agent à 2,9 jours par agent en 2019. Donc, ces deux graphiques nous permettent de voir que les agents du train ont la plus forte fréquence, donc c'est la courbe orange, avec 101 accidents du travail pour 1000 agents en 2019 et la plus forte gravité, c'est représenté sur le deuxième graphique, car ils ont été arrêtés en moyenne un peu plus de 9 jours par agent en 2019. On peut donc voir que pour cette catégorie,

la gravité est en augmentation au cours des trois dernières années, on le voit ici. En revanche, l'indice de fréquence est en baisse sur la période, on passe de 113 accidents pour 1000 agents à 101, mais elle est en augmentation par rapport à 2018. En 2018 le taux était plutôt faible. On peut expliquer en fait ces chiffres, car c'est une catégorie d'emplois qui est en contact avec le public et donc qui est plus exposée au risque d'agression par exemple. Il serait intéressant de pouvoir corréliser ces chiffres à l'ancienneté. Est-ce que les agents trains les plus anciens sont mieux armés pour faire face aux situations d'agression et est-ce qu'ils sont donc moins sujets aux arrêts de travail, par exemple ? Idem pour la formation gestes et conflits, est-ce qu'il y a ce genre de formations, est-ce que c'est efficace, est-ce que ce n'est pas efficace, est-ce que les agents qui l'ont eu gèrent mieux ces situations ? Nous n'avons pas ces données donc on ne peut pas faire ce genre de corrélations. Pour les accidents de trajet avec arrêt par famille de métiers, là aussi ce sont les agents trains qui connaissent la plus forte fréquence, toujours entourée ici en orange, et la plus forte gravité des accidents de trajet, surtout en 2019. Une hypothèse aussi, le stress de la journée de travail, lié aux agressions, pourrait-il se répercuter en chutes de plain-pied ? C'est une hypothèse aussi qui est assez courante en fait. Ou la survenue des accidents serait-elle à corréliser avec une proportion de jeunes qui seraient moins vigilants à la conduite routière parce qu'on a pu voir que la proportion des 18 – 34 ans apparaît plus grande parmi les agents du train par rapport aux autres familles de métiers ? Donc une corrélation entre les déclarants des accidents de trajet et leur âge serait utile pour mieux comprendre en fait un peu ces chiffres. On a pu voir, contrairement aux autres régions de TER, que les conducteurs n'ont pas des indices de fréquence et de gravité comme chez vous. On se demande donc pourquoi au TER Hauts-de-France ces chiffres sont aussi élevés, qu'est-ce qui permet d'expliquer ces chiffres ? Les accidents du travail par éléments de matériel montrent dans le bilan social que la majorité des accidents du travail sont dans la catégorie « autres cas ». C'est représenté par les catégories en bleu foncé ici. Il y avait donc 62 % autres cas en 2017, 54 en 2018 et 49 % en 2019. C'est donc en baisse, mais qu'est-ce que cette catégorie représente en fait ? Ça ne permet pas d'identifier clairement les différents facteurs de risques professionnels qu'elle contient. On a donc eu d'autres indications aussi au niveau du bilan HSCT où, en 2019, il y a eu 39 atteintes aux personnes et 59 divers, donc traumatismes psychologiques, malaises, mais est-ce que cela correspond en fait à cette catégorie « autres cas » ? Idem, c'est pareil, dans le bilan HSCT, il y a des déclarations non classées et des déclarations non codifiées, en fait c'est assez vague comme termes, qu'est-ce que cela signifie exactement ? Enfin, l'absentéisme et arrêts maladie selon les familles de métiers, il ne nous a pas été possible de calculer un véritable taux d'absentéisme parce qu'on n'a pas eu les données. Il nous manquait notamment le nombre théorique d'heures travaillées dans le bilan social. En fait, on a repris ici le formule de l'INRS et donc, nous, on a pris en compte le nombre de jours d'absence par agent et donc de toutes les familles de métiers confondues, sur la période 2017 à 2019, le taux d'absentéisme pour raisons de santé, on a pris en compte les maladies, les accidents du travail, la maternité et la paternité, augmente de 20 % et celui pour maladie de 25 %. Donc, les deux graphiques ici montrent que les agents de trains et les sédentaires connaissent le plus fort taux d'absentéisme pour maladie par rapport aux autres familles de métiers et le plus fort nombre d'arrêts de travail. Le nombre de jours d'absence par agent pour maladie est vraiment en augmentation pour ces deux catégories-là tandis que le nombre d'arrêts maladie est plutôt en baisse. Donc, cela

signifie que les arrêts maladie durent plus longtemps. Au niveau de ce graphique-là, cela montre que les agents du train et les sédentaires, pour ces deux catégories-là, le nombre d'arrêts de 0 à 90 jours par agent diminue alors que le nombre d'absences par agent augmente. Donc, pour mieux comprendre ce qu'il se passe, il faudrait avoir plus de détails dans la catégorie 0 à 90 jours qui est vraiment très, très large et il faudrait avoir les arrêts de très courte durée, de 0 à 5 jours, qui est souvent synonyme d'une situation de travail dégradée. En fait, dans le bilan social, on n'a pas du tout accès à ces données. Ça serait donc important de les avoir. Pour la formation professionnelle, je vais maintenant laisser la parole à Jean-Jacques BOUE.

Mme LAMBERT, RS

Excusez-moi, on avait une demande de parole de Madame COQUERIAUX.

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Bonjour. Je voudrais revenir sur l'absentéisme, surtout que vous reprenez en périmètre dans les jours d'absentéisme pour raison de santé, vous y mettez la maladie, les accidents du travail et de trajet et la maternité et la paternité. J'aimerais qu'on m'explique pourquoi vous mettez des congés maternité et paternité dans des raisons de santé alors que ça ne correspond à aucune pathologie. Pour moi, la maternité n'est pas une maladie en soi, je suis désolée. Ça m'a un peu interpellée. Surtout, je suis allée voir en plus votre rapport d'analyse de la Dares 2013 n° 009 comme repris en bas de la page 101, le petit renvoi 14. Pour la Dares, tout ce qui est absence pour raisons de santé, ce sont bien les maladies, les accidents du travail et les soins pour enfants, ça n'a rien à voir avec la maternité et la paternité. J'aimerais donc que vous m'expliquiez pourquoi vous avez repris la maternité et la paternité qui, pour moi, ne sont pas des causes d'absentéisme pour santé. J'en ai terminé.

Mme BUTEZ, Experte Émergences

Ce n'est pas moi qui ai travaillé sur cette partie-là, c'est une de nos collègues qui n'a pas pu faire la présentation, mais je lui poserai la question et je vous renverrai sa réponse, pourquoi elle les a pris en compte. Ma réponse vous satisfait ?

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

Pas vraiment, mais bon. J'espère que votre réponse me reviendra par l'intermédiaire du secrétaire du CSE. J'attends la réponse par mail et qu'elle soit donnée à tous les mandatés ici présents.

Mme BUTEZ, Experte Émergences

On enverra le PowerPoint et il y aura la réponse dedans.

Mme COQUERIAUX, UNSA Ferroviaire

D'accord, merci. Terminé pour moi.

Mme LAMBERT, RS

Je n'ai pas d'autres demandes de prise de parole, vous pouvez continuer, merci.

M. BOUE, Expert Émergences

Avant d'aller plus loin, deux mots sur l'évolution du dialogue social formation à TER Hauts-de-France. Émergences a eu connaissance d'une première présentation GPEC

au CSE. C'était une première intéressante, vous étiez la première région à le faire. Les chiffres annoncés de recrutement des conducteurs dans cet élément GPEC faisaient état de 120 embauches d'ici 2023, 60 recrutements d'ASCT d'ici 2023, la suppression d'une centaine de postes dans les filières sédentaires. Émergences avait attiré votre attention il y a quatre ans sur le besoin véritablement de travailler ces questions de GPEC. On ne peut donc que se satisfaire de la présentation qui a été faite au CSE, mais on peut aussi dire que les chiffres annoncés lors de cette première présentation GPEC, au regard de la présentation qui vient d'être faite par Émergences, méritent d'être réinterrogés parce que les besoins de recrutement vont peut-être être, dans un premier temps, à notre sens, plus importants que ce qui est dit et ça aura forcément un impact sur les besoins en matière de formation. L'inquiétude est aussi sérieuse avec ce qu'a dit Odile tout à l'heure sur le taux de remplacement rapide des maîtrises et des cadres qui va donc poser la question de leur accès à la formation, mais l'essentiel c'est que vous ayez bien engagé une démarche de présentation GPEC, de travail sur la GPEC, ce qui est une bonne chose. Par contre, je pensais qu'à partir du moment où ça avançait sérieusement sur la GPEC, on allait continuer à bien travailler sur la formation. Dans un premier temps, je ne peux que regretter que les documents nous aient été transmis en respectant les stricts délais légaux pour que l'on puisse travailler, c'est difficile. Après, la poursuite du travail sur la base du cadre national qui est imposé n'est pas, pour nous, satisfaisant puisque ce cadre national est dépassé et ne permet pas des analyses satisfaisantes. On ne peut qu'en tirer des enseignements trop généraux et totalement inopérants. Par exemple, normalement, les années précédentes, on avait, en plus de la fourniture du bilan national, les bilans par établissement qui nous étaient donnés, ce qui permettait d'aller plus loin. Cela paraît contradictoire d'avoir avancé sur la GPEC où on nous donne davantage d'informations par filière professionnelle, par métier et puis de nous interdire les informations plus précises par filière ou par métier ou par établissement. Nous avons participé à deux CEF, le 22 juillet et le 11 septembre, pour travailler avec les COFO et les responsables emploi. La deuxième CEF en présence de la direction a été très intéressante, très bonne. Nous avons obtenu, lors de cette séance, des engagements de la part du cadre emploi et des COFO pour nous donner davantage d'éléments et puis aucune suite. Émergences a attendu jusqu'au dernier moment pour finaliser son expertise et son diaporama de présentation parce que, dans d'autres régions, on a eu des informations complémentaires au bilan comme les découpages d'affectations de formations aux CDD par rapport aux CP et CDI, des informations par filière, le nombre d'agents qui avaient été formés par typologie de formations. Émergences ne peut que regretter cette attitude. La présentation que l'on peut vous faire ne peut aller qu'à l'essentiel de chiffres trop globaux, c'est vraiment dommage. La présentation que je vais faire est très rapide parce qu'on est concentré maintenant dans une présentation globale. La présentation ne reprend pas l'ensemble des éléments qui ont été mis dans l'expertise que le président a soulignée tout à l'heure, à savoir que l'expertise est beaucoup plus complète, la replace dans toutes les évolutions légales à l'œuvre, rappelle les difficultés aussi dans lesquelles vous êtes parce que, au niveau national, il n'y a pas eu de négociations formations depuis 2012 donc ça pose de vrais problèmes parce que des tas d'acquis complémentaires au Code du travail peuvent être dans ces accords et je trouve que ça fait quand même très, très longtemps que la SNCF n'a pas eu de travail sérieux sur ce sujet. Donc, GPEC et formation, les négociations devraient avoir lieu au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise.

Le fait que ça n'ait pas lieu, c'est embêtant. Donc, l'expertise est beaucoup plus complète que le rapport qui va vous être présenté et je vous y renvoie, notamment pour qu'il y ait des suivis sur les formations ouvertes à distance et les AFEST, actions de formation en situation de travail, qui sont de nouvelles modalités pédagogiques, pour lesquelles il faudra respecter le cahier des charges de ces choses-là qui sont sorties sous forme de décrets et que l'on vous explique. On avait aussi mis, tout à fait à la fin de l'expertise, un tableau qui résume tous les dispositifs existants en matière d'information, d'orientation et de formation pour lesquels il y a tous les éléments : présentation du dispositif, les personnels concernés, comment faire sa demande, tout y est. Dans cet ensemble présenté dans cette annexe en tableau résumé, il y a aussi tous les droits à la formation, il y a aussi tous les droits à la professionnalisation. C'est-à-dire que tout ce qui est aujourd'hui CPF, CPF de transition pour changer d'emploi et éventuellement changer d'entreprise, Pro-A qui a remplacé les périodes de professionnalisation pour permettre aux salariés d'aller chercher un diplôme de niveau supérieur et avoir un déroulement de carrière plus intéressant, bilan de compétences, CDE, tout cela c'est totalement absent du bilan formation et c'est bien dommage. Je rappelle à ce propos, c'est une alerte, que d'ici la fin décembre 2020, les agents n'ont que jusqu'à cette date pour convertir toutes les heures de DIF qu'ils n'ont pas utilisées sous forme monétaire dans leur CPF. Donc, il est important de resensibiliser tous les agents à ces questions. On est en train de discuter du bilan 2019 qui aurait dû intervenir beaucoup plus tôt dans l'année puisque normalement c'est en mars/avril, mais les raisons du COVID ont fait que ça n'intervient que maintenant, mais déjà en décembre 2018, le président FARANDOU donnait des choses qui mettaient un peu la dimension des questions de formation en évidence et en exergue. Il disait, d'ici à 2026, 10 à 15 % des 140 000 postes actuels vont disparaître du fait de la digitalisation, d'autres vont naître de la croissance du trafic et des innovations industrielles et 35 % des postes vont voir leur contenu changer radicalement. Pour une entreprise industrielle, c'est un choc sans précédent. Il disait qu'ils allaient conduire un programme de développement des compétences de près d'un milliard d'euros. Quand on lit ces propos-là et qu'on analyse le bilan 2019 puisque le plan de formation a été mis en œuvre en 2019, on était en droit d'attendre que le défi soit relevé, qu'il se passe quelque chose. Une toute première analyse globale nous démontre qu'on a eu 169 350 heures au plan de formation 2019. C'était en très, très forte augmentation par rapport à 2018 et ça faisait miroiter des ratios intéressants de presque 49 heures de formation par salarié à l'effectif et de 39 heures de formation par salarié hors premier emploi. Autrement dit, quand on met à l'écart les formations de premier emploi et qu'on divise le volume par le nombre de salariés, on obtenait ça. Mais, le bilan est beaucoup moins séduisant. La promesse du plan était celle-là, mais les résultats, ce sont seulement 28 heures de formation par salarié à l'effectif – c'est 97 % du personnel et pas 95 % – et quand on enlève les formations données aux salariés en premier emploi, on tombe à un ratio de 19,1 heures. C'est un ratio très faible qui descend encore plus bas quand on enlève le volume de formation donné pour les formations promotionnelles, on tombe à 16,8 heures de formation par an. 16,8 heures de formation par an en moyenne pour, en gros, 96 % du personnel, c'est quand même très peu. 16,8 %, ce n'est encore qu'une moyenne. Ça veut dire qu'il y a des gens qui partent beaucoup plus en formation dans certaines filières, la conduite et le Technicentre, et sans doute que les sédentaires partent encore beaucoup moins. Au final, première analyse globale, l'immense majorité du personnel n'accède que très

peu à la formation et une étude plus complète par établissement ou par filière permettrait de mettre en évidence les écarts entre la Traction, le Technicentre et le reste du personnel. Pour Émergences, on regarde les évolutions annoncées par le président et les évolutions que la situation sanitaire actuelle va générer, il devient urgent de remettre la formation à un niveau plus important qu'à ce jour à la SNCF si on veut relever les défis. En première analyse globale, je suis obligé de revenir sur les insuffisances qui marquent le bilan qui nous est présenté. Le cadre national imposé pour la présentation du bilan n'a toujours pas évolué, il manque toujours des chapitres importants. Ce qui pose de nombreuses questions. Le bilan de la répartition des volumes d'heures et stagiaires en formations obligatoires et non obligatoires n'est pas fourni alors que c'est une obligation légale depuis le 1^{er} janvier 2019. On avait donc le temps de s'y coller. La liste des formations obligatoires, j'ai mis qu'elle ne nous avait pas été fournie, mais elle nous a été fournie depuis. C'est une liste qui nous a été fournie du niveau national dont on peut se poser la question de la légalité puisque normalement cette liste devrait faire l'objet d'un débat avec les représentants du personnel pour bien savoir si on a bien pris tout en compte en termes de formations obligatoires ou non obligatoires. Toutes les prises de fonction qui obligent à des formations avant en termes d'habilitations font normalement partie des formations obligatoires. Est-ce qu'elles y sont bien toutes ? Ce n'est pas sûr. Autrement, je l'ai dit tout à l'heure, il manque la répartition de la formation par type de contrat. CP et CDD d'un côté, quelles formations leur ont été données ? De l'autre côté, CP et CDI puisque, en gros, là il n'y a pas de trop de soucis en principe, ils ont les mêmes accès à la formation. Ce n'est pas fourni alors que dans les autres régions, on les a. Ça nous pose des soucis pour savoir qui accède à la formation ou pas. Dans ce qu'il manque dans le bilan formation, ça fait des années que je le demande, il y a eu une négociation obligatoire dans toutes les entreprises à partir du 20 mai 2009 pour voir comment les seniors étaient recrutés dans l'entreprise et continuaient à bénéficier d'une formation pour les maintenir tout à fait compétents jusqu'à la fin de leur carrière. Il n'y a toujours pas. A minima, on devrait quand même avoir dans ce bilan formation l'accès à la formation par tranche d'âge, ce qui permettrait de voir si les seniors sont plus ou moins bien servis que les autres. L'accès à la formation des salariés par niveau de qualification n'est toujours pas fourni, comme je le demandais les années précédentes. Or c'est dommage parce que ça ne permet pas de montrer quel est le rôle de la formation professionnelle dans l'ascenseur social à l'intérieur de l'entreprise et ça ne permet pas de valoriser l'investissement formation dans le parcours professionnel des salariés. Il manque aussi quelque chose, c'est en 2014 que l'obligation a été posée de mettre en place des bilans d'étape professionnels. C'est-à-dire qu'il y a les entretiens formation qui ont lieu tous les ans ou tous les deux ans, selon le Code du travail. Tous les ans dans les grandes entreprises selon les accords d'entreprise. La loi dit qu'il fallait rajouter à cet entretien un bilan d'étape professionnel pour que l'on puisse justement discuter de l'impact de la formation professionnelle sur le déroulement de carrière des salariés et être force de conseil et d'orientation par le management auprès des salariés pour les inciter à se former, à faire un bilan de compétences, une VAE et à envisager l'avenir professionnel d'un point de vue déroulement de carrière. Vous n'avez plus que jusqu'à la fin de l'année 2020 pour le mettre en place et il n'y en a aucune trace dans le bilan annuel. Il manque toujours le bilan régionalisé. Alors on nous donne les chiffres du niveau national mobilité sur les gens qui ont eu un CPF, les gens qui ont eu une formation Pro-A, les bilans de compétences et VAE, mais on est

là dans un exercice régional d'analyse du bilan formation. Dans les autres régions, on a les chiffres. Je ne vois pas pourquoi nous ne les avons pas dans le Nord. Un chapitre sur l'évolution de la qualité de la formation est aussi indispensable. C'est le national qui a donné toute l'analyse sur trois pages, en gros son analyse à lui de la mise en œuvre des orientations de formation, mais sur la qualité, il n'y a rien. Or, vous le verrez plus tard, une majorité de la formation se fait maintenant en local et donc il n'est pas normal qu'on n'ait pas une appréciation de comment les gens vivent la mise en œuvre de la formation dans les établissements. De même que les lois de 2014 et 2018 ont dit qu'il y avait un nouveau droit pour les salariés qui était le conseil en évolution professionnelle, on n'a aucune information sur ce qu'il se passe en termes de conseils en évolution professionnelle. Or, comme je le mets sur la dernière ligne, je sais que les COFO développent du travail pour conseiller les salariés en matière de formation, mais on n'a aucune valorisation du travail fait par les COFO et les autres salariés RH qui sont investis dans la GPEC et la formation professionnelle. Il faudrait quand même, a minima, le valoriser dans le bilan formation. Il y aurait aussi besoin de suivre toute l'évolution de l'information du personnel sur les droits à la formation, quels sont les éléments mis en œuvre ? Sur les premiers chiffres que nous pouvons analyser, les effectifs de TER Hauts-de-France ont diminué de 10,5 % si on prend les chiffres du 31 décembre au 31 décembre et, quand on regarde la vue de droite, en haut, les heures réalisées, le bilan 2018 faisait état de 125 871 heures. Le plan de formation qui était très intéressant parce qu'il tentait de montrer qu'on allait rattraper le retard dans ce qui n'avait pas été réalisé en 2018 et annonçait 169 351 heures. Manque de chance, le bilan réalisé fait qu'on est en perte de 22,5 % par rapport à 2018 et qu'on a perdu 71 996, enfin 72 000 heures, entre le plan et le bilan, ce qui fait donc - 42 %. On voit que, en bas à gauche, le taux de réalisation s'est complètement cassé la figure. Le taux de réalisation du plan, ça veut dire le nombre d'heures de formation réalisées divisé par le volume d'heures du plan qui était prévu. En 2018, on avait réalisé le plan de formation à 95 %. Or, en 2019, on n'est plus qu'à 57 %. Ce taux très faible de réalisation pose des questions sur la fiabilité des prévisions de formations et ce faible taux fait que quand on regarde le nombre d'agents qui ont eu une formation, à droite, ça n'apparaît pas sur le graphique, mais je vous l'ai calculé, on a 598 agents qui sont restés sans formation en 2019 et il y en avait 808 sans formation en 2018. Donc, il y a, à notre avis, moi en tant qu'expert d'Émergences, je préconise qu'il y ait une enquête menée sur les raisons des écarts qui ont été constatés dans ce bilan. Il faut absolument mener cette enquête. Est-ce que ce sont des problèmes d'agents qui ne veulent plus partir en formation, de DPX ou de managers qui ne peuvent plus les laisser partir parce qu'il n'y a pas les effectifs ? Est-ce que ce sont des actions de formation qui ont été annulées ? Il y a tout un tas de raisons potentielles, mais il faut absolument, à mon avis, savoir. Puis, le taux de réalisation, il traduit surtout qu'entre les prévisions que l'on fait et ce qu'on réalise, il y a un tel écart qu'on est bien là devant une grande difficulté à mettre en œuvre des plans de formation conformes à une GPEC et à des besoins de renouvellement de qualifications et compétences de personnels. J'espère que les éléments GPEC qui ont été fournis cette année permettront, pour le plan de formation de fin d'année, de bien le calibrer et, pour les orientations de formations de l'année suivante, d'aller plus loin. Au global du bilan 2019, ça tendrait à démontrer qu'on a relativement plus d'agents qui sont partis en formation, quand on regarde le graphique en bas à droite, mais pour des stages qui ont duré moins longtemps, mais la baisse globale du volume d'heures réalisé, - 22,7 %, indique qu'au regard de la

baisse des effectifs qui est de 10,9 %, il y a eu un tassement en volume d'heures de l'ordre de 12 % par rapport à 2018. On en vient maintenant à quelques ratios qu'on a pu calculer. Le nombre d'heures par agent formé, en 2018 il était de 40,9 heures. Autrement dit, les gens qui sont partis en formation, quand on calcule le temps moyen de formation, c'était 41 heures, en gros, en 2018 et c'est tombé à 33,8 heures en 2019 donc une diminution de 17,3 %. Quand on calcule le nombre d'heures par agent à l'effectif, c'est-à-dire le volume total d'heures de formation divisé par les effectifs, on est à 32,4 heures en 2018, mais on est tombé à 28 heures en 2019, – 13,6 %. Ces indicateurs-là ne sont pas très bons. Quand on retire au volume d'heures total donné pour les salariés les formations premier emploi qui occupent quand même un gros volume de formations. Dans le bilan 2018, on était à 18,2 heures et 17,1 heures quand on retirait toutes les formations hors premier emploi et les formations promotionnelles. Le bilan 2019, pour plus de 95 % du personnel, 98 % même, on est à 19,1 heures par an hors premier emploi et on est tombé à 16,8 heures pour l'immense majorité du personnel quand on y retire le hors premier emploi et les formations promotionnelles. Le ratio en bas à droite montre qu'on est tombé à un tout petit peu plus de deux jours de formation par an. Avec ce que j'ai dit tout à l'heure sur les propos de Monsieur FARANDOU sur l'impact de la digitalisation, sur le nombre d'emplois qui vont disparaître, qui vont se créer, le contenu, 35 % des emplois qui vont changer de contenu... quand même, on est tombé dans un niveau de faiblesse du niveau de volume de formations assez inquiétant à mon sens. La vue suivante détaille le plan de formation par typologie. On voit bien qu'au total, on a donc enregistré une baisse de 22,7 % du volume de formations par rapport à 2018 et 42,9 % par rapport au plan qui était prévu. Sur les formations premier emploi, les chiffres, j'aurais tendance à dire que ce n'est pas le plus important. Le plus important c'est, par rapport aux embauches de l'année, à savoir les 39 embauches en CP et CDI plus les 14 embauches en CDD, est-ce qu'ils ont tous bien eu leur formation ? Est-ce que tous les agents en CDD ont bien été formés ? Dans quelles filières les agents embauchés au CP en CDI, ont été recrutés pour quel volume de formations ? Lors de la réunion de la CEF, on a eu en information orale les éléments, mais dans le bilan formation ce serait quand même bien qu'on ait la distinction dans l'accès au premier emploi entre ce qui est donné en formations aux CDD et ce qui est donné en formations aux CP et CDI. On note quand même que sur la formation premier emploi, on est à – 24 000 heures en volume par rapport à 2018, mais c'est normal du fait qu'il y a eu quand même une chute importante des embauches. On a eu, en 2018, 101 embauches CP CDI et 161 CDD. On n'est plus du tout dans les mêmes eaux en 2019. L'important sur le suivi formation premier emploi, c'est véritablement qu'on ait un plan de formation qui soit calibré sur les besoins en lien avec les embauches que l'on va effectuer dans l'année et c'est pour ça que j'espère que les avancées sur le débat GPEC permettront d'avoir des prévisions plus fiables que ce que l'on a aujourd'hui. Sur la deuxième ligne, maintien des compétences, on constate une chute du volume de l'ordre de 20 % par rapport à 2018 et une sous-réalisation de 67 000 heures, soit – 54 %. Ça, c'est inquiétant et quand on regarde plus loin, vous le verrez dans le rapport, ça vient pour l'essentiel du fait qu'en termes d'actions de formation en situation de travail la nouvelle modalité de formation en situation de travail qui a été mise en place par la loi de 2018, on avait prévu 56 000 heures et on en a réalisé que 6000, mais pourquoi et d'où vient la chute qui va au-delà de ce simple volume perdu dans le maintien des compétences ? On a demandé, lors de la CEF, à avoir les chiffres par filière professionnelle ou a minima on

a demandé à ce que les tableaux qui nous ont été donnés de l'ensemble des formations réalisées, de principales formations réalisées, qu'on nous dise quelles sont celles qui dépendent du premier emploi, celles qui dépendent du maintien des compétences et puis essayé de mettre des couleurs pour savoir à quelle filière professionnelle elles se rapportent pour permettre l'analyse. On n'a eu aucun élément d'information complémentaire, donc on reste coincé à une analyse globale d'un chiffre globalisant de maintien des compétences, ce qui est totalement insatisfaisant si on veut mettre un bilan formation en prise avec un plan de formation lui-même en prise avec des besoins GPEC. Sur le promotionnel, c'est en baisse de volume de l'ordre de 7 % par rapport à 2018 et en augmentation de 8 % par rapport aux prévisions du plan. Dans la première partie de présentation faite par Émergences, vous avez vu que les volumes de promotions sont en diminution, donc cela peut expliquer la diminution des formations promotionnelles. Là encore, les chiffres sur ces formations promotionnelles, les comparaisons avec les années précédentes, ne veulent pas franchement dire grand-chose. L'essentiel c'est de savoir, par rapport à l'ensemble des besoins de formation promotionnelle, ont-ils été satisfaits ou pas ? Par rapport aux besoins GPEC de recrutements d'agents de maîtrise en D, d'agents de maîtrise promus éventuellement en E ou de cadres, par rapport à l'ensemble des examens qui existent dans la maison, quels étaient les besoins par rapport à la GPEC de promotions de ce type-là à TER Hauts-de-France ? À partir du moment où nous n'avons pas les chiffres, on peut nous présenter après des volumes de formations promotionnelles, on est incapables de savoir à quoi cela se rapporte. Il y a besoin de faire des progrès. Le volume de formations reconversion est faible : 811. Si les reconversions s'engagent de façon massive du fait de tout le remue-ménage lié aux postes et aux propos que j'ai lus tout à l'heure, le poste reconversions va forcément augmenter de façon importante les années prochaines. Vous voyez que, sur ce tableau, si on était capable de mettre, sur la droite, le nombre d'agents qui sont partis en formation premier emploi, maintien des compétences, promotionnelle, ce serait quand même beaucoup plus lisible en termes de lecture du plan de formation. On arrive maintenant à l'analyse un peu par modalités pédagogiques. Vous voyez dans la vue en haut à gauche que les formations en campus, il y avait 85 000 heures programmées et on n'en a réalisé que 66 900. Pourquoi ? Comment ? Je n'ai aucun élément de réponse. Pour les formations en établissement prévues, 22 485 heures prévues et on n'en a réalisé que 21 060, il n'y a pas trop de pertes. Pour les formations en externe, il y en avait 5000, mais seulement 2700 de réalisées. Là où la chose est plus grave, c'est sur les formations en actions de formation en situation de travail, la nouvelle modalité pédagogique créée en 2018. Là, 50 000 ont disparu entre le plan qui prévoyait 56 400 heures et les 6603 heures. En Commission Emploi Formation, on nous a dit qu'il y avait eu une demande trop importante faite par les services en termes de formation, mais ce n'est pas du tout satisfaisant comme réponse. On a quand même besoin d'avoir d'autres éléments d'information. Sur le bilan stagiaires, vous voyez comment les choses se répartissent. Le campus ne représente maintenant que 37 % du volume de formations. Quand on prend en établissement 43 % et en AFEST 17 %, on a maintenant 60 % des stagiaires qui font leur stage en local dans la région. Il serait bien que l'on puisse avoir une analyse régionale de la qualité de la formation faite en local. Après, dans les analyses par genre, on est très, très, très pauvre dans le bilan formation. Je les ai illustrées sous forme d'histogrammes. On sait seulement que les femmes représentent 26,3 % des effectifs, qu'elles ont représenté 16,4 % des stagiaires et 16 % des heures.

Comme l'a dit Monsieur SMAGHUE tout à l'heure, normalement, dans un bilan formation, on devrait pouvoir répondre à deux questions concernant le personnel féminin. Bien entendu que le pourcentage de stagiaires et le pourcentage des heures sont inférieurs puisque les femmes sont moins présentes dans les filières qui partent le plus en formation, mais la question n'est pas là. La question c'est : à métier comparable, est-ce que les femmes partent autant en formation que les hommes ? Est-ce qu'une conductrice part autant en formation qu'un conducteur ? On peut nous dire qu'ils ont droit aux mêmes formations, mais il y a certainement des décalages. De la même façon, par rapport au plafond de verre dans les promotions, est-ce que les femmes sont autant représentées, à hauteur de leur représentativité, dans les formations promotionnelles ? Ce sont les deux questions. À métier comparable, est-ce que les femmes partent autant et est-ce qu'elles sont autant représentées, à hauteur de leur représentativité, dans les formations promotionnelles ? Il faudrait pouvoir au moins répondre à ces deux questions-là. Je n'ai pas mis le graphique concernant les catégories socioprofessionnelles, mais le collègue maîtrise est toujours sous-représenté en volume par rapport à sa représentativité ainsi que le collègue cadre. Or, on a vu tout à l'heure qu'il allait y avoir des taux de départs très importants dans les collèges maîtrise et cadre, ce qui fait que le besoin de formations pour les nouveaux agents de maîtrise et les nouveaux cadres devrait normalement contribuer à ce que leur représentativité en termes de formation augmente. On en vient maintenant à l'accueil, l'insertion et la formation professionnelle. J'ai noté que le président nous avait annoncé tous les efforts qu'il voulait faire sur les formations en alternance. En CEF, on nous a annoncé que 4,97 % des effectifs étaient aujourd'hui des effectifs d'alternants. Vous êtes arrivés autour des 5 % légaux. Il y a eu, par rapport aux sorties 2019, 13 embauches sur les 107 sorties, soit 13 % de recrutement. Sans doute, il doit y avoir moyen de faire mieux par rapport aux recrutements GPEC, mais malgré tout, je ne l'ai pas écrit, mais j'aurais dû, 13 embauches par rapport à 39 embauches au CP et CDI de l'année 2019, ça fait quand même 33 % des embauches qui ont été réalisées en lien avec de l'alternance, c'est un effort louable. Ceci dit, on peut sans doute aller plus loin, comme l'a dit le président, en travaillant beaucoup plus en amont les besoins de recrutement en lien avec la GPEC et donc anticiper les besoins de recrutements d'alternants pour améliorer encore les choses. En conclusion, le bilan formation de TER HDF montre de grandes faiblesses en termes de taux de réalisation, de volume d'heures par agent, surtout pour la formation du personnel en place hors premier emploi. De nombreux indicateurs manquent dans le bilan pour permettre une analyse plus parlante et pour en faire un document utile. Le sursaut annoncé par le président n'a pas encore eu lieu sur le bilan 2019. Donc, il faut travailler pour l'avenir et d'ici la fin de l'année. Les hypothèses GPEC régionales qui ont été présentées et qui sont encore à affiner avec les éléments qu'on vous a fournis doivent permettre de construire un plan de formation 2021 et des orientations régionales 2022 qui seront en cohérence avec ces annonces faites, donc un plan de formation qui sera vraiment bien instrumenté et bien calibré. Émergences réitère sa préconisation d'évolution des cadres nationaux servant à la rédaction des orientations de formations, des plans de développement de compétences et des bilans de formation. On souhaite aussi que les négociations nationales sur les accords GPEC et les formations au niveau de l'entreprise et de la branche se mettent en place pour améliorer les droits minimums existants. Les travaux de la Commission Emploi Formation sur l'évolution de l'emploi et sa connexion avec les évolutions formation

vont nécessiter une plus grande implication de ses membres et des représentants de la direction. Je rappelle que la CEF est en charge du suivi de la mise en œuvre de la GPEC qui allie emploi, formation et information du personnel. Donc un travail important est réalisé en interne par les COFO et les responsables RH sur la GPEC et la formation et donc le bilan formation devrait le mettre encore plus en évidence. Un tout petit dernier mot, il n'y a aucun lien de fait dans le bilan de formation entre la formation et les questions de prévention et de sécurité. Or, avec les explications fournies tout à l'heure de l'augmentation du taux de fréquence et du taux de gravité des accidents, il faudrait a minima qu'il y ait quand même un minimum de commentaires sur les initiatives prises en termes de formations pour essayer de remédier à cette accidentologie. Je vous remercie.

M. RABIER, Président

Merci beaucoup à l'ensemble des représentants du cabinet Émergences qui a fait ce travail et pour toutes les explications qu'on a eues depuis tout à l'heure qui permettent aujourd'hui d'avoir une vision assez exhaustive du sujet en plus du rapport qu'on a pu, bien évidemment, lire. Je crois que l'on peut passer la parole à Élodie pour la phase vote. J'ai entendu déjà la CGT et la CFDT qui se sont exprimées tout à l'heure là-dessus. Je laisse donc Élodie ordonnancer le vote.

Mme LAMBERT, RS

Merci, Raphaël. Nous reprenons. Phase vote pour la première consultation du bloc 3.

M. ROTOLO, RS CGT

Je pensais qu'on faisait un vote par délégation pour simplifier la chose, si ça ne dérange pas.

Mme LAMBERT, RS

Non, si les autres délégations sont d'accord, il n'y a pas de souci.

M. LADERRIERE, RS SUD-Rail

OK pour SUD.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

OK pour l'UNSA Ferroviaire.

Mme LAMBERT, RS

Pour FO ?

Pas de réponse de la délégation FO.

Mme LAMBERT, RS

Pour la CFDT, Julien ?

M. TAILLEZ, CFDT

OK pour la CFDT.

Mme LAMBERT, RS

D'accord. Donc, pour la CGT, Monsieur ROTOLO ?

M. ROTOLO, RS CGT

Pour la CGT, avis défavorable.

Mme LAMBERT, RS

Merci. Monsieur LADERRIERE ?

M. LADERRIERE, RS SUD-Rail

Pour SUD-Rail, avis défavorable.

Mme LAMBERT, RS

Pour l'UNSA ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Pour l'UNSA Ferroviaire, avis défavorable.

Mme LAMBERT, RS

Pour FO ?

Pas de réponse de la délégation FO.

Mme LAMBERT, RS

Nous allons passer à la CFDT.

M. TAILLEZ, CFDT

Pour la CFDT, avis défavorable.

Mme LAMBERT, RS

Est-ce qu'il y a un représentant pour FO ?

Pas de réponse de la délégation FO.

Mme LAMBERT, RS

Il semblerait que nous n'avons plus personne pour la délégation FO.

M. RABIER, Président

Nous allons donc enregistrer une absence de vote de FO, nous n'avons pas le choix.

Mme LAMBERT, RS

Ce sera fait. De toute façon, nous avons une majorité d'avis défavorables pour la première consultation du bloc 3.

La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (1^{ère} consultation du bloc 3) recueille une majorité d'avis défavorables.

9) Questions/Réponses

Sans objet.

M. RABIER, Président

Merci, Élodie. Nous pouvons mettre fin à ce CSE. Comment voyez-vous les choses au niveau des délégations par rapport au deuxième CSE ? J'ai entendu tout à l'heure

des expressions où vous vouliez continuer parce que le travail avait été fait en amont, notamment dans les Commissions budgets. Moi, j'ai fait une proposition par rapport à l'horaire encore une fois, mais si l'unanimité des délégations veut poursuivre et ouvrir un nouveau CSE concernant le point de la présentation des états financiers et du rapport d'activité, il n'y a évidemment aucun problème.

M. ROTOLO, RS CGT

Monsieur RABIER, pour la délégation CGT, nous nous sommes déjà organisés pour lundi matin.

Mme LAMBERT, RS

On a une demande de prise de parole de Marc et de Pauline.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Pour SUD-Rail, il est 18 h 03, je crois que FO nous a quittés, ça ne me semblerait pas sérieux d'enchaîner là-dessus. Je renouvelle ma demande de faire attention au niveau des ordres du jour, de ne pas trop les charger et l'intervention de Julien pour dire que la présentation du bloc 3 aurait dû faire l'objet d'un CSE extra, je pense qu'elle est à prendre en compte. Pour lundi, William TACHEVIN-TABARY remplacera Sylvain PLATEAUX et notre représentant syndical sera Rémy CORDIER. Le reste, ce sera la même délégation qu'aujourd'hui. Terminé pour moi.

M. RABIER, Président

Merci, Monsieur LAMBERT. Madame DEBAST ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Vu l'heure, je pense qu'effectivement la délégation FO nous a quittés pour une question d'heure. Pour lundi matin, je n'ai pas encore fait le point pour les présents dans notre délégation donc je reviendrai vers toi, Élodie, le plus vite possible. Sinon, effectivement, je pense qu'à l'avenir il serait bien d'avoir un CSE extra consacré uniquement au bloc 3, car l'expertise d'Émergences était très intéressante, mais malheureusement on ne peut pas rebondir sur des questions compte tenu de l'heure tardive de ce soir. Terminé pour moi et je vous souhaite une bonne soirée et un bon week-end.

M. RABIER, Président

Merci, Madame DEBAST. Pour la CFDT ?

M. TAILLEZ, CFDT

Je partage ce qu'ont dit mes collègues. Ce sera moi et sans doute Monsieur VEZARD comme RS. On contactera Élodie, je ne sais pas quand, parce que c'est forcément ce week-end ou lundi matin de bonne heure pour dire qui est le deuxième titulaire qui se connectera. Je souhaite une bonne soirée à tout le monde et un bon week-end.

M. RABIER, Président

Merci, Monsieur TAILLEZ. Je partage cette approche d'un temps spécial. Ça veut dire que soit on a un CSE avec rien de spécifique et on a une vraie demi-journée, comme ça c'était passé l'année dernière en particulier, consacrée au bloc 3 parce qu'on sent qu'il nous manque une heure pour ces échanges même si les documents sont précis

et les présentations complètes. J'ai pris note de ce sujet-là. Pour lundi, nous régularisons la situation avec le secrétaire pour reprendre le même ordre du jour, mais mettre lundi matin 9 h 00 et on va s'organiser dès ce soir pour que les bureaux de commande... et que les différentes délégations désignent les bonnes personnes avec les difficultés que cela engendre d'être réactifs. Merci.

La séance est levée à 18 h 07.