

## Comité Social et Économique TER Hauts-de-France

### SÉANCE EXTRAORDINAIRE DU 17 DECEMBRE 2020 (A distance)

Présents :

#### DIRECTION

M. RABIER, DRH	Président
M. SERHANI, Relations Sociales	Assesseur
M. MARTEL, Directeur production	
Mme THIEBAUT, Relations Sociales	
Mme BULTHE, Relations Sociales	
M. LE BOT, Inspecteur du Travail	Invité

#### ÉLUS DU PERSONNEL

TITULAIRES	OS	Exc/Présent	SUPPLÉANTS	<u>OS</u>	Exc./Vote
M. KIKOS	CGT		Mme CORBIN	CGT	
Mme DERAÏN	CGT	E	M. WATTEBLÉ	CGT	V
M. DECLERCQ	CGT		M. PIETTON	CGT	
M. FOURNIER	CGT		M. WILLAEYS	CGT	
Mme BASSEZ	CGT		Mme DINGEON	CGT	
M. SMAGHUE	CGT	E	M. BERTHEVAS	CGT	
Mme MAHIEUX	CGT	E	M. WARTELE	CGT	V
M. ESPINOUSE	CGT	E	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. FRANÇOIS	Sud Rail	E	M. TACHEVIN	Sud Rail	
Mme MIET	Sud Rail		Mme RICHON	Sud Rail	
M. SOUIN	Sud Rail		M. HIAUX	Sud Rail	
M. LENFANT	Sud Rail		Mme PARENTY	Sud Rail	

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

### REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

M. ROTOLO	CGT	Fédération Nationale des Travailleurs, Cadres et Techniciens des chemins de fer
M. MENSUEL	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 jeudi 17 décembre 2020

- |  |          |
|--|----------|
| <b>1) Droit d'alerte du 8 décembre 2020 traitant des risques psychosociaux</b> | <b>6</b> |
| <b>2) Arrêt des projets de restructuration en cours</b>                        | <b>6</b> |

*La séance est ouverte à 9h38.*

M. RABIER, Président

Rebonjour pour ceux que je n'ai pas salués et qui viennent de se remettre sur le pont du CSE extra. Encore une fois merci pour cette adaptation en urgence quelque part. Je propose donc d'ouvrir ce CSE extra avec les deux points qui ont été mis à l'ordre du jour. Nous allons commencer par l'appel.

M. ROTOLO, RS CGT

Pour la CGT, nous aurons donc Fatima BOUKREDIA, David WARTELLE, Alexandre KIKOS, Jérôme DECLERCQ, Ludovic FOURNIER, Christophe HOUEL, Delphine BASSEZ, Xavier WATTEBLED et seront excusés Pierre WILLAEYS et Fabien SMAGHUE.

M. RABIER, Président

Merci, Monsieur ROTOLO.

M. SERHANI, Relations Sociales

Pour SUD-Rail.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Peut-être que Sébastien a un problème de connexion puisqu'on a dû changer le RS qui était prévu à 16h00, donc Sébastien MENSUEL en RS. Seront présents Madame Mélanie RONGIER-JORE, Monsieur Maxime LENFANT, Loïc SOUIN, Marc LAMBERT, Vincent EUDELIN, Mickaël MALANSKA en remplacement d'Anthony FRANÇOIS et Ludivine MIET. Terminé.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci, Marc. Pour l'UNSA.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Bonjour à toutes et à tous. Pour l'UNSA, seront présents Monsieur Jean-Jacques TOURNAY, Monsieur Stéphane MIENS, Madame Sandrine CORNET WIART, Madame Hélène LE SAINT, Madame COQUERIAUX Agnès, Monsieur Philippe HONVAULT et moi-même en tant que RS, DEBAST Pauline. Terminé pour moi.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci, Pauline. Pour FO.

M. DELECOEULLERIE, FO

Pour FO, Monsieur DELECOEULLERIE Loïc et Madame Christine DEDISSE seront présents.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Pour la CFDT.

M. VÉZARD, RS CFDT

Bonjour. La délégation CFDT est au complet. Madame MARTIN remplace Madame MANIER, Monsieur TAILLEZ est présent et moi-même, en tant que RS, Sébastien VÉZARD.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Je pense qu'il y a des déclarations.

M. RABIER, Président

Bien. Écoutez, compte tenu de la spécificité de ce CSE extra, je laisse la parole aux organisations syndicales pour des déclarations.

M. ROTOLO, RS CGT

Il n'y aura pas de déclaration CGT, Monsieur le Président. Enfin, pas pour l'instant.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Pour SUD, y a-t-il une déclaration ?

M. LAMBERT, SUD-Rail

Non, pas de déclaration, une participation au débat. Terminé.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Pour l'UNSA ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Comme nous l'avons annoncé hier, il y aura une déclaration liminaire pour l'UNSA Ferroviaire.

M. SERHANI, Relations Sociales

D'accord, merci. Pour FO ?

M. DELECOEULLERIE, FO

Pas de déclaration pour FO.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Pour la CFDT ?

M. VÉZARD, RS CFDT

Pas de déclaration pour la CFDT.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Pauline, la parole t'est donnée.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Merci bien, Karim.

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

*« Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élus,*

*L'année 2020 a vu les projets de réorganisation s'enchaîner à un rythme effréné sur notre périmètre TER Hauts-de-France. En cette fin d'année, la trêve de Noël n'aura pas lieu malgré le contexte sanitaire et l'insistance des élus CSE de stopper ses réorganisations. Un nouveau projet concernant la Commande du personnel nous a été présenté avec près de 30 postes supprimés...*

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Attendez, excusez-moi, je suis un peu perdue. En fait, nous ne sommes pas dans le CSE ordinaire, nous sommes dans le CSE extraordinaire du soir. Du coup, Karim, je vais m'arrêter là et je reprendrai ma déclaration dans le deuxième CSE. Excusez-moi, les CSE ont été inversés donc je suis perturbée. Pardon.

M. SERHANI, Relations Sociales

Ce n'est pas grave, Pauline.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Donc non, nous n'avons pas de déclaration, nous prendrons part au débat. Au temps pour moi. Ça va aller, merci.

M. RABIER, Président

Pas de soucis, Madame DEBAST. Je vous propose donc d'attaquer le premier point.

## **1) Droit d'alerte du 8 décembre 2020 traitant des risques psychosociaux**

### **2) Arrêt des projets de restructuration en cours**

M. RABIER, Président

Je vais peut-être laisser la parole à Florent MARTEL pour nous dire ce qu'il s'est notamment passé, notamment en CSSCT, de manière assez synthétique et nous parler ensuite du droit d'alerte avec la deuxième CSSCT finalement réunie à la suite du DA pour que l'on puisse engager les débats.

M. MARTEL, Directeur production

Bonjour à tous. Nous avons ouvert comme prévu la CSSCT qui était la CSSCT réputée CSSCT d'ouverture du projet puisque, pour ce projet-là, et c'était quelque chose de très nouveau, nous avons choisi une démarche qui consistait en fait à faire deux CSSCT. Une première CSSCT avec une présentation du dossier initial puis une séquence de travail de plusieurs semaines entre le 8 décembre et le 12 janvier accompagnée du cabinet Technologia afin de retravailler ce dossier et notamment sous l'angle RPS avec finalement la présentation du dossier à la CSSCT du 12 janvier. CSSCT qui devait évidemment recueillir l'avis des membres pour éclairer le CSE qui suivait. Donc pour une mise en place du projet à partir du mois d'avril. Il y a eu une demande de report d'une partie des membres que j'ai refusée. Il y a donc eu un départ de la séance avec la dépose d'un droit d'alerte pour risques

psychosociaux. Comme il restait une délégation et deux membres autour du pont, nous avons tout de même tenu la CSSCT au cours de laquelle nous avons recueilli des critiques et des demandes de bougées qui tournaient autour de quatre points que nous avons retenus comme étant quatre points qui étaient dans l'étude à faire entre décembre et janvier. Nous avons ensuite clôturé les débats un peu avant 11h00. Nous avons ensuite fait l'enquête immédiate dans le cadre du droit d'alerte. Cette enquête n'a pas été conclusive donc nous avons réuni dans la foulée, l'après-midi, une CSSCT extra sur laquelle nous avons fait un constat de désaccord. De notre côté, il n'y a pas de danger grave et imminent sur ce dossier et le principe de travail sur les RPS c'était justement la séquence de travail que l'on proposait entre le 8 décembre et le 12 janvier. Position des OS, il fallait suspendre le projet finalement comme seul moyen de travailler les RPS. Donc, il y a eu, à l'issue, un avis qui a été envoyé vers l'Inspecteur du travail. J'ai donc appris vendredi que vous faisiez, par ailleurs, une demande de CSE extra à ce sujet. Voilà, factuellement, ce qu'il s'est passé la semaine dernière. J'ajoute donc que nous avons demandé à l'expert du cabinet Technologia de commencer à travailler le sujet. D'ailleurs, en étant parfaitement au clair sur le fait que ça n'engageait absolument pas l'avis définitif des membres de la CSSCT le 12 janvier, il semblerait que personne ne lui réponde à ce stade donc il faudra qu'on en débattenne parce que ça, ça pose quand même un problème. Si on souligne qu'il y a un sujet de risques psychosociaux, refuser d'en travailler le contour, même si on n'est pas d'accord sur le sujet, parce qu'à la fin le fait d'avoir travaillé le sujet, ça n'engage en rien l'avis définitif qui sortira le 12 janvier, ça pose quand même un problème. Voilà ce que je pouvais dire en introduction.

M. SERHANI, Relations Sociales

Nous avons une demande de prise de parole de Monsieur TAILLEZ. Raphaël, tu voulais peut-être ajouter quelque chose avant la prise de parole.

M. RABIER, Président

Non, j'allais dire la même chose que toi.

M. TAILLEZ, CFDT

Merci. Bonjour à tous. En réponse à Monsieur MARTEL, sur la demande de report, la demande de report a été motivée en partie à cause des vacances scolaires. Je m'explique. Ce qui est ressorti des échanges que nous avons eus entre organisations syndicales c'est que les élus avaient eu le dossier, si j'enlève le week-end, cinq jours avant. Quand on voit le dossier, sur la partie littéraire, il n'est pas extrêmement compliqué. En revanche, sur la partie d'analyse des tableaux d'effectifs... il est quand même assez indigeste et pour avoir travaillé dessus avec les élus, je peux vous dire qu'on a passé une bonne demi-journée à retrouver nos petits dans les tableaux. On s'était dit qu'avoir une CSSCT effectivement cinq jours après avoir reçu les tableaux, les vacances scolaires entre les deux CSSCT, le contexte sanitaire parce qu'à l'époque on était encore en confinement, on s'était dit que ce n'était pas très judicieux d'enclencher ces deux CSSCT à ce moment-là. Il aurait été, pour nous, plus judicieux, là je parle pour la CFDT, je laisserai mes collègues s'exprimer sur le sujet après, de faire la première après les vacances, début janvier, tranquillement et peut-être faire la deuxième fin janvier ou début février sachant que de toute façon la mise en route c'était début avril. Au niveau du

timing, on n'y voyait pas trop de compression temporelle on va dire. Sur le désaccord sur le danger grave et imminent, de toute façon, j'ai envie de vous dire, c'est systématique. Dès que l'on pose un droit d'alerte, déontologiquement on n'est pas d'accord sur le danger grave et imminent. Moi, je peux vous dire que pour avoir tourné cette semaine dans les bureaux de commande, pour avoir échangé avec les agents, effectivement il y a des agents qui le prennent plutôt bien, mais fatalement puisqu'ils se disent qu'ils n'ont pas le choix. Il y a des agents, surtout peut-être des qualifs E, qui auront peut-être des opportunités de carrière. En revanche, il y a des agents qui ne vont vraiment, vraiment pas bien. Ça, je l'ai encore constaté encore hier, en particulier à Fives où je suis allé de 14h00 à presque 20h00. Le dossier, je pense qu'il n'a pas été entièrement compris par les agents auxquels vous l'avez présenté. Je m'explique, je suis tombé hier sur des agents qui m'ont dit que pour eux il n'y avait pas de problèmes, qu'il y aurait des opportunités de carrière... Sauf que quand on leur parle du dossier en toute déontologie, sans faire de populisme ou d'aggravation, en étant clair sur les sujets, excusez-moi Monsieur MARTEL, mais dire à des agents qualif E qu'ils auront des opportunités de carrière sur qualif F alors que vous passez, par exemple, de 13 qualif F à 6 qualif F sur ce dossier-là et de 45 qualif E à 22, si je ne dis pas de bêtise... Ça, je ne trouve pas cela très honnête. Je m'adresse à vous, mais je parle de la direction. Quand on échange avec les agents sur le dossier, même s'il y a de la création de postes, cela reste avant tout un dossier dans lequel ils étaient 101 et il ne vous en faut plus que 40. Donc, pour moi, ce dossier c'est 61 suppressions de postes. Ensuite, effectivement, 30 postes sont ajoutés, mais quand je regarde le dossier et quand j'échange avec les agents sur le terrain, je me dis que dans vos 30 ce ne sont pas forcément ceux qui auront leur poste supprimé qui seront dedans. Cela pose des problèmes géographiques, ça pose des problèmes de changement de travail, ça pose beaucoup de problèmes. Vous avez abordé ce dossier mathématiquement parlant et je pense que l'on va avoir beaucoup plus de pertes au feu que cela. Quand on a ce discours avec les agents et que l'on parle sérieusement du dossier, je vous parle juste de l'emploi, on ne va pas rentrer dans le débat technique parce qu'il y a plein de choses à dire et il y a plein de choses à faire donc ça, on aura l'occasion de le faire en CSSCT puis en CSE. Simplement, sur l'emploi, parce que de toute façon ce droit d'alerte est là aussi pour ça, quand on en parle avec les agents, sur les échanges que j'ai eus hier et avant-hier, les agents n'avaient pas saisi l'entièreté du dossier. En fait, chaque CPST a regardé un peu son petit monde, mais quand vous leur expliquez l'entièreté du dossier et l'ensemble du dossier, je peux vous dire que ce n'est plus le même sentiment qui sort un peu de leurs expressions. Ensuite, pour conclure sur mon intervention, c'était la motivation de l'intersyndicale, on considère que pendant le confinement, avec, soyons honnêtes, l'année de merde que nous avons passée avec les agents, ce n'était pas très judicieux de conclure l'année avec cela. Je pense qu'on aurait très bien pu commencer tranquillement en janvier pour pouvoir avoir le temps de tourner, de parler aux agents, d'expliquer et que l'on puisse partir sur des discussions saines et propres. Pour l'instant, c'est tout pour moi. Merci.

M. SERHANI, Relations Sociales

Nous avons d'autres demandes de parole. Dans l'ordre, Monsieur HOUEL...

M. TAILLEZ, CFDT

Un dernier truc, nous, nous avons répondu à Technologia. Ça m'embête de vous entendre dire que...

M. MARTEL, Directeur production

Ah d'accord. Je n'avais pas cette information, entendu.

M. TAILLEZ, CFDT

Merci.

M. SERHANI, Relations Sociales

Donc, dans l'ordre, Monsieur HOUEL, Monsieur VÉZARD et Monsieur LAMBERT.

M. HOUEL, CGT

Bonjour à tous. Monsieur MARTEL, quand vous dites qu'à l'issue de la CSSCT extra mutualisée les organisations syndicales ont juste proposé la suspension du dossier, vous pensez bien qu'on ne va pas vous accompagner dans la casse de l'emploi. Ce n'est pas notre rôle d'aller prendre chaque gestionnaire des moyens, chaque membre du bureau de commande par la main et leur expliquer tendrement, autour d'une tasse de café, qu'une énième réorganisation va aboutir à la suppression de leur poste. Comprenez bien que ce n'est pas possible. Ensuite, ce qui me fait bondir aussi c'est que, dans votre dossier, on s'aperçoit que c'est directement lié à la mise en place des DDL donc, je me répète, mais une fois de plus vouloir absolument dissocier les dossiers, ça a le don de ne pas me plaire personnellement. Ce qui m'inquiète encore plus c'est que dans ce dossier on s'aperçoit qu'il y a une troisième phase, la mise en place d'OSCAR. Là, on s'aperçoit, même si vous faites croire à certains membres des bureaux de commande qu'ils ont une opportunité pour un déroulement de carrière, la mise en place de l'outil OSCAR détruira certainement les postes qui auront été mis en place. Aujourd'hui, on parle d'une soixantaine de postes supprimés. Vous en recréez une trentaine à Lille ou Amiens. Pour les cheminots qui se sont rapprochés de leur lieu de domicile, à proximité des différents sites de production, là où il y a des bureaux de commande, ce n'est pas acceptable. Qui plus est, ceux qui pensent aujourd'hui sauver leur poste au 1<sup>er</sup> avril, ils se posent de sérieuses questions quand on leur parle de la phase 3 et de l'outil OSCAR. C'est donc un dossier très compliqué et qui ne fait qu'accentuer au jour le jour les risques psychosociaux chez de nombreux cheminots. Moi, je prends l'exemple de ce qu'il s'est passé au Fret quand ils ont commencé à vouloir centraliser toutes ces choses-là aux commandes, on s'aperçoit que ça a été un drame côté humain parce qu'il y a eu énormément de suppressions de postes. Ce qu'il se passe aussi c'est qu'il y a eu énormément de personnels comme les roulants, les agents de conduite qui ne voyaient plus personne à leur prise de service, à leur fin de service, ils n'ont pas beaucoup supporté ce système-là. Donc il serait peut-être bien que l'on puisse prendre en exemple ce qu'il s'est passé au fret il y a déjà plusieurs années et éviter de reproduire les mêmes erreurs. Je ne sais pas si je l'ai dit, mais je vais me répéter, ce qui est gênant aussi c'est que dans le dossier il est question de proposer aux agents qui verraient leur poste supprimé de les orienter vers des métiers en souffrance côté effectifs comme la Traction ou les ASCT, mais là aussi ça me fait un peu mal parce qu'il y a de nombreux GM, il faut savoir que ce sont d'anciens ADC ou ASCT qui sont devenus inaptes pour une

bonne partie d'entre eux médicalement et on a réussi à les reclasser parce que c'était des postes où l'on priorisait ces reclassements-là. Aujourd'hui, à travers le dossier, ils apprennent que la direction leur propose de les réorienter vers leur ancien métier qu'ils ne peuvent plus assurer suite à inaptitude médicale. Ce n'est pas très sympa pour eux. Terminé pour le moment.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci, Christophe. Sébastien.

M. VÉZARD, RS CFDT

Merci, Karim. Je voulais juste revenir sur les propos de Monsieur MARTEL qui disait que vous aviez conclu qu'il n'y avait pas de risques psychosociaux liés au sujet, mais je voulais juste vous alerter, pour avoir rencontré des GM côté Picardie, il y en a qui ont des situations personnelles déjà très compliquées et quand vous avez un agent qui vous dit que le week-end de toute façon il est tout seul dans les locaux et qu'il n'a plus grand-chose à perdre, j'espère que vous tiendrez compte de cela dans la gestion de votre projet. Cela vous ouvrira peut-être les yeux sur l'état psychologique dans lequel sont les agents de commande actuellement. Terminé pour moi.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci, Sébastien. Marc.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Tout d'abord, une réponse au préambule qui a été fait par Monsieur MARTEL, à l'instar de ce qui vient d'être dit par Sébastien, moi aussi je conteste votre position qui consiste à dire qu'il n'y a pas de danger grave et imminent. Quand on sait comment les GM parlent aux représentants du personnel ou à la direction depuis des semaines, c'est quand même fort de café de dire qu'il n'y a pas un danger grave et imminent sur la question des RPS. Sur vos propos, je vous rejoins sur le fait qu'on ne peut pas mettre un droit d'alerte sur des RPS et ne pas participer à essayer d'atténuer ceux-ci. Pour nous, la position est très claire. À SUD, on se tient à la disposition de l'ensemble des GM pour refuser le projet complet. Donc, vous voyez très bien ce que je veux dire. Aujourd'hui, celles et ceux que l'on rencontre nous font part de ces propos : impuissance face à une direction inhumaine, pas de perspectives, peur de parler et d'être sanctionné sur les futurs postes. Ça nous conforte quand même, nous, sur le fait que l'on a bien fait de mettre un droit d'alerte sur la question des RPS. On va donc dissocier le sujet en deux. Si les GM le décident, nous mettrons en place un rapport de force. Dans l'attente, on va vous faire des propositions sur la question des RPS et on va répondre au cabinet Technologia. En revanche, quand on veut travailler ensemble, il faut se respecter. Sur le droit d'alerte, je vous dis que votre ligne managériale a mis le feu en parlant du dossier, que vous me répondez que nous ne sommes pas en dictature et qu'on a le droit de parler, c'est un mauvais démarrage sur la question de travailler ensemble. Nous, nous sommes opposés au projet. Nous pensons que les GM devraient se mobiliser massivement pour empêcher votre projet. Aujourd'hui, ce n'est pas ce qu'ils nous demandent. Voilà ce qu'ils nous demandent. Nous, on dissocie les 28 copains à reclasser et la localisation à définir pour votre DDO. Donc, nos demandes seront celles-ci : nous vous demandons d'intégrer les agents DDO dans les bureaux

des DDL, nous vous demandons des organigrammes complets par DDL, nous vous demandons d'assister aux entretiens exploratoires qui seront menés avec les GM, nous vous demandons de vous engager sur une pérennité des postes que vous créez puisqu'il va y avoir OSCAR derrière. Si sur les 17 copains qui sont concernés, qui vont pouvoir avoir un poste, on ne revient pas sur la course à l'échalote qu'il va y avoir, si c'est pour les supprimer dans trois ou quatre mois avec l'arrivée d'OSCAR, ce n'est pas la peine. Je ne vous demande pas une pérennité à vie, mais des engagements fermes sur une pérennité que ces agents pourraient espérer. Il n'y aurait pas pire en termes de RPS que de leur dire « il y a 17 possibilités, vous avez un poste » pour finalement le supprimer dans trois mois. Franchement, ce serait inacceptable. Bien sûr, avant d'être consultés, nous voulons avoir la situation des 28 copains qui seront à reclasser. On a pris Sébastien MENSUEL qui complétera mes propos s'il le désire, qui a contacté pas mal de GM, donc voilà où nous en sommes pour SUD-Rail au niveau de la situation. Je vous le dis, on va participer à Technologia, nous serons présents le 12, mais nous, nous faisons l'effort donc faites-le et respectez-nous, s'il vous plaît. Terminé pour moi.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci, Marc. Monsieur TAILLEZ, Monsieur WARTELLE et Monsieur WATTEBLED.

M. TAILLEZ, CFDT

Je voulais simplement ajouter une information complémentaire puisqu'hier j'ai entendu des choses qui m'ont fait bondir. J'ai appris hier que vous alliez faire les entretiens exploratoires en distanciel par Teams. Si là on n'est pas dans des facteurs aggravants de RPS, vous m'excuserez, je trouve cela franchement inadmissible. Pour moi, des entretiens exploratoires à la hauteur d'un dossier comme cela, le minimum c'est de voir les agents en présentiel, y compris dans la période de crise sanitaire que nous connaissons. Au pire vous êtes deux et trois pour l'entretien exploratoire. Je trouve donc cela inadmissible et je voudrais aussi avoir votre avis là-dessus, parce que franchement je pense que les agents ne vont pas du tout bien le prendre. Merci.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci, Julien. Monsieur WARTELLE.

M. WARTELLE, CGT

Je voudrais quand même insister. Quand on dit à un agent, à quinze jours des fêtes, qu'il n'aura plus de boulot à partir du 1<sup>er</sup> avril, je peux vous dire que les agents, les GM, ils en ont vraiment gros sur la patate. Ce sont des agents qui ont déjà subi beaucoup de réorganisations. Ce sont des cheminots qui sont passionnés, comme beaucoup de cheminots. On les a beaucoup sollicités pendant le confinement, ils ont toujours été présents, vous leur avez mis la pression pour qu'ils puissent vendre des congés avant la fin de l'année, vous appelez cela comme ça, pour essayer de forcer et d'imposer des congés aux agents et ce sont eux qui étaient en première ligne là-dessus. Là, maintenant, on leur dit « vous ne servez plus à rien, vous ne servez à rien, on a besoin de faire des économies ». Je peux vraiment vous assurer qu'ils sont vraiment à bout. C'est tout pour moi.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci, David. Monsieur WATTEBLED.

M. WATTEBLED, CGT

Je voudrais simplement revenir à la demande du CSE extra concernant la mise en place du droit d'alerte. On s'était quand même fendu d'un petit courrier motivant la demande de CSE extra et on expliquait que la multiplication des réorganisations malgré la crise sanitaire que l'on traverse qui met à mal toute la population voire toutes les populations mondiales, ils appellent cela la troisième vague, la vague psychologique. Nous, en responsabilité, par rapport à ce qu'on a reçu en information des agents lors des tournées, lors des rencontres, lors des interpellations des agents, on vous demande et on réitère cette demande de suspendre, pendant cette crise sanitaire, les réorganisations que nous jugeons fondamentales voire déstructurantes pour l'avenir et en termes d'avenir personnel, en termes de postes. Donc, en responsabilité, on est avertis d'un danger grave et imminent concernant les risques psychosociaux générés par vos mises en place de projets et notamment le dernier sur le dispositif de commande qui est en lien avec les DDL, qui a déjà généré beaucoup de mal-être parce que l'information diffusée est comme vous nous la faites, vous dites que c'est du lourd en termes d'emploi donc, dès lors, crise sanitaire plus perte d'emploi plus il va falloir ferrailer pour essayer de trouver un poste, mais il ne sera peut-être pas à côté de chez nous, ça génère des risques psychosociaux. Lors de cette CSSCT, cette demande de suspendre le projet et de le reporter à une date ultérieure a été réitérée et un droit d'alerte a été déposé ce jour-là avec une demande unitaire de pouvoir traiter ce sujet en CSE. En CSE parce que le sujet des RPS est un sujet grave et cela touche tout le monde. Le refus de la direction de le passer en CSE nous oblige à demander un CSE extra pour traiter ce sujet-là. Il me semblerait intéressant, voire pragmatique, de respecter les demandes des mandatés CSSCT dès lors qu'ils demandent à traiter plutôt ce sujet-là en CSE qu'en CSSCT. Effectivement, vous avez un petit point dans le règlement intérieur qui dit que l'on peut tout passer en CSSCT, certes, mais sur des sujets comme cela vous devriez au moins écouter la demande des mandatés CSSCT. Ils ne vous demandaient pas la lune. Demain, si c'est pour un sujet qui peut être traité, je vais revenir sur ce à quoi vous faites toujours référence, Monsieur RABIER, la marquise qui s'effondre à Dunkerque, effectivement ce n'est peut-être pas judicieux, on peut le régler en CSSCT si tout le monde est de bonne foi là-dessus. En revanche, sur des sujets énormes comme les RPS suite à vos projets destructeurs d'emplois, il me semblerait logique que vous acceptiez au moins cette demande. Je n'ai pas dit que vous alliez accepter toutes nos recommandations et nos préconisations, ça, c'est un autre débat, mais au moins que tous les élus, parce que c'est la seule instance avec des prérogatives, qui pourraient au moins débattre du sujet. Le sujet essentiel aussi c'est que, la forme et la discussion que nous pouvons avoir lors du traitement de ce droit d'alerte en cas de désaccord, c'est aussi d'avoir un procès-verbal qui retrace vraiment ce qu'il se dit dans la réunion et pas un compte rendu à la main, je vais le dire comme ça, même si on peut y amener quelques modifications à la marge, mais le texte final restera à la main de la direction. Ça pose un réel problème en termes de traçabilité du droit d'alerte, y compris, je reviens sur un des droits d'alerte qui a été déposé dernièrement, sur l'élaboration du CERFA. Pour toutes ces raisons, on vous avait demandé un CSE extra. Vous voyez, en fait ça multiplie les réunions, on

pourrait faire autrement, on pourrait faire mieux autrement si au moins vous écoutiez un tantinet ce que l'on vous propose comme revendications ou comme demandes, ce n'était même pas une revendication, c'était une demande. Donc, effectivement, le droit d'alerte génère une souffrance dont je ne sais même pas si vous avez mesuré la teneur. On parle d'une bonne centaine, à terme, qui serait supprimée. La veille de la CSSCT, une réunion s'établit et puis on dit « oui, vous allez perdre votre emploi, mais ne vous inquiétez pas, on va vous reclasser à droite et à gauche ». On l'avait expliqué dans le dossier, dans ce dossier c'est plutôt un concours ou alors il va falloir bien faire les choses ou avoir le bon réseau ou avoir les bons contacts pour pouvoir postuler à un poste qui ne sera pas de la même qualification ou de la même formation ou le même poste vraiment et, surtout, pas le même lieu. Voilà, pour toutes ces raisons-là, il va falloir que vous avanciez sur ce sujet et ce n'est pas en prenant un cabinet dont vous avez rédigé vous-mêmes le cahier des charges. Dès lors, comment voulez-vous que l'on s'associe à vous ? On avait eu cette réunion avec vous, comment pouvons-nous nous associer à vous si, même sur le cabinet d'expertise que vous avez mandaté pour ce sujet-là, vous gérez tout cela à votre main ? À un moment, vous ne pouvez pas nous demander d'accompagner vos projets destructeurs, ce n'est pas possible. Nous ne sommes pas là pour accompagner des projets destructeurs. J'en ai terminé pour l'instant, merci.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Monsieur MENSUEL puis Madame LE SAINT et Monsieur HOUEL.

M. MENSUEL, RS SUD-Rail

Bonjour à tous. Simplement pour ajouter et compléter ce que Marc a développé. Pour avoir échangé avec bon nombre de GM sur toute la région, je vais me faire un peu leur messenger en vous demandant si vous avez quand même conscience qu'en faisant comme vous le faites, vous les mettez, comme on le disait, forcément en porte-à-faux parce que forcément ça tombe pendant la période des fêtes, ça tombe en fin d'année, ça rajoute forcément en cette période qui était déjà anxigène toute l'année avec la COVID, avec l'implication qu'ils ont d'ailleurs eue, que ce soit dans la distribution des masques et pour tout le reste pour, en fin d'année, leur dire « on va supprimer vos emplois, il y en aura peut-être pour quelques-uns, mais on ne sait pas vraiment où. On vous tiendra au courant, mais c'est mieux comme ça, c'est pour votre bien. Surtout, ne râlez pas trop parce que les postes seront attribués selon la tête du client ». Pour vous, ce ne sont pas des risques psychosociaux, mais sachez que pour eux, c'est comme cela qu'ils le ressentent. À part nous dire que, pour vous, ce ne sont pas des risques et que les risques psychosociaux vont être gérés entre deux fêtes et qu'après on classera le dossier, ce n'est pas du tout le ressenti qu'ils ont et ils sentent quand même qu'ils sont dans la poêle que vous êtes en train de faire chauffer au maximum et qu'ils ne vont pas tarder à sauter. C'est le ressenti, c'est ce que les gens vivent au quotidien et je vous le redis, juste dire « ce sont des RPS, mais on les gère et on va les gérer », c'est vraiment fort et ce n'est pas du tout le ressenti des agents. Terminé pour moi.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Hélène.

## Mme LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Je voudrais revenir sur ce que l'on a déjà abordé pour dire qu'effectivement, nous, représentants du personnel, nous en avons assez, depuis trois ans, de voir des collègues pleurer avant les fêtes de fin d'année. Il y a eu, on l'a dit, le Hub RH qui a particulièrement impacté le site d'Amiens avec de jeunes mères de famille qui pleuraient dans les couloirs. L'année dernière, je me souviens très bien avoir vu aussi, pour la mise en place des Directions de Lignes, des collègues pleurer, pleurer sur les quais, pleurer dans des bureaux. Cette année, ça recommence. Je ne sais pas si c'est fait exprès de balancer ces grosses réorganisations et, excusez-moi du terme, mais j'en ai vraiment assez, juste avant les fêtes de fin d'année, je trouve cela, le mot est fort, mais ignoble. Je ne sais pas si cela est fait exprès ou pas, je pense que ce n'est pas fait exprès, mais à la rigueur c'est encore pire parce que ça veut dire qu'on ne regarde même pas le calendrier. Quand il y a des guerres dans le civil, cela s'arrête pendant les fêtes, il y a une trêve. Nous, ici, il n'y a même pas de trêve. Ce que je voudrais dire aussi, c'est que je dénonce, je le dénonce, le terme est fort, je dénonce le fait que la direction n'aille pas à la rencontre des agents. Je reprends un thème d'une précédente expertise qui m'avait vraiment frappée où l'on disait que la direction se plaçait dans une bulle d'évitement de telle façon qu'elle ne voit pas en direct la détresse des agents parce que, bien évidemment, la détresse des agents, quand on la voit les yeux dans les yeux, c'est dur et ça fait mal. Nous, en tant qu'élus, je peux vous dire que ça nous fait mal. Moi, cela m'empêche de dormir la nuit quand je pense à mes collègues. Comme l'a dit un des collègues tout à l'heure, c'est vrai qu'il y a des mots durs, les collègues disent qu'ils en ont marre, qu'ils vont se foutre en l'air. Je vous le dis, j'ai un collègue qui me l'a dit : « je vais me foutre en l'air, Hélène, j'en ai ras le bol ». Les collègues croulent sous le boulot, ils ne sont pas aidés les trois quarts du temps et ils reçoivent des mails... on nous les envoie les mails, si vous voyiez les mails qu'ils reçoivent... il y a même des mots d'oiseaux. On leur demande de rendre des comptes sur leur travail. J'ai les preuves et je les garde. Des mails où ils expliquent ce qu'ils ont fait et auxquels le responsable répond : « Oui, mais de toute façon si je te le demande c'est pour te faire c\*\*\*\* », avec « er » à la fin. Voilà ce que l'on vit tous les jours. Franchement, je ne comprends pas que vous n'alliez pas rencontrer les agents. On a demandé une bilatérale il y a quelques semaines devant des agents d'un service qui était au plus mal, qui pleuraient et dont certains étaient en arrêt de travail. On attend toujours et les collègues attendent toujours. Vraiment, je ne comprends pas ce qu'il se passe actuellement dans l'entreprise. L'entreprise telle qu'elle est devenue, moi je ne la retrouve plus, cette déshumanisation, cet évitement des situations compliquées, cette mise à l'écart de tout cet aspect humain... Je peux entendre le sujet de la concurrence, mais vous savez, vous avez dû tous, comme moi, regarder ce qu'il se passe autour de nous, vous avez bien vu que concernant l'appel d'offres sur Intercités, le ministre des Transports, puisque les concurrents ont jeté l'éponge actuellement, le ministre des Transports, qu'a-t-il fait ? Il a considéré que l'appel d'offres n'était pas fructueux et il va le refaire quand les concurrents iront mieux. Tout cela pour vous dire que ce n'est pas parce que vous allez mettre sous pression les agents et les rendre malheureux que cela va forcément vous aider. C'est peut-être même le contraire. Je vous remercie et j'ai terminé.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci, Hélène. Nous avons Monsieur HOUEL.

M. HOUEL, CGT

Plusieurs choses. Je suis d'accord avec ce qu'Hélène vient de dire et ça me fait immédiatement penser, je pense que l'on va tous s'en souvenir, à l'intervention de la collègue lors d'un CSE ordinaire ou extraordinaire sur Amiens. Vous vous souvenez de cette dame qui était venue expliquer que sans le soutien de son mari et de ses enfants elle serait passée à l'acte et elle aurait mis fin à ses jours parce qu'elle s'est réveillée un matin et elle s'était aperçue qu'elle avait le dossard, je ne sais plus combien, genre le dossard 49 parce qu'il y avait déjà eu 48 suicides. Ça avait été un moment très fort qui m'a marqué et qui me marque encore aujourd'hui d'ailleurs. J'ai l'impression que côté direction, ça ne marque pas énormément. J'ai même encore l'impression d'être dans la salle du CSE Amiens et d'entendre parler cette femme. Ce moment avait été très, très dur, très, très compliqué. Ensuite, concernant cette réorganisation et surtout les risques psychosociaux puisque nous sommes sur le droit d'alerte risques psychosociaux, il y a quelque chose qui me chagrine, c'est comment la direction a pu demander aux différents chefs d'unité production, le 2 décembre, de réunir l'ensemble des membres de leur bureau de commande pour leur annoncer les suppressions de postes alors que ce projet d'évolution du dispositif de commande devait être présenté en CSSCT le 8 décembre donc six jours après. Moi, j'ai des GM qui m'ont même appelé et qui m'ont annoncé certaines choses avant même que la direction veuille me les annoncer lors d'une CSSCT le 8 décembre. Je trouve cette méthode encore plus honteuse. Ensuite, je voudrais savoir pourquoi la direction persiste à vouloir mettre en place son dossier de désorganisation en trois phases. On a la première phase qui était l'amélioration du processus et du préop. Là, aujourd'hui, vous voulez nous imposer en cette période la seconde phase qui est la mise en place du projet d'évolution du dispositif de commande. On s'aperçoit qu'il y aura une troisième phase dans quelques mois, celle de la mise en place du progiciel OSCAR, qui sera certainement encore plus destructive côté emploi. Donc c'est très subtil de votre part de faire passer vos projets en plusieurs étapes. Je vous le dis, je me répète, les cheminots, les GM, ne sont pas dupes. Les postes qui risquent d'être sauvés au mois d'avril, ils savent pertinemment que ce sont certainement des postes éphémères et qu'ils vont sauter avec la mise en place d'OSCAR. Ces gens-là, ils ont pu lire aussi l'expertise du cabinet Émergences sur la mise en place des Directions de Lignes. C'est quand même compliqué d'apprendre autour d'un café par un collègue que son poste est supprimé, d'apprendre par son hiérarchique que son poste risque d'être supprimé ou que la fiche de poste va être modifiée donc que son poste va être réintitulé par un autre nom, mais que ça ne sert à rien qu'il y postule parce que le poste sera déjà pris par quelqu'un. Côté risques psychosociaux, nous sommes vraiment en plein dedans et sachez bien que si le droit d'alerte a été déposé, ce n'est pas pour vous embêter, mais parce que le mal-être que vous avez mis en place, j'ose espérer involontairement, je vais du moins le penser, mais il est réel et rappelez-vous de l'intervention de cette dame lors d'une plénière de CSE à Amiens, je ne serais pas surpris que de nombreux gestionnaires de moyens soient dans la même situation que cette dame et si cette dernière n'avait pas eu une famille très proche d'elle et très soudée, c'est-à-dire un mari et des enfants qui lui ont ouvert les yeux en lui

disant « ne va pas te foutre en l'air, ça ne sert à rien, nous, nous sommes là », c'est compliqué. Donc, l'alerte que les élus émettent, prenez-la au sérieux. Terminé pour le moment.

M. SERHANI, Relations Sociales

Nous avons une demande de parole de Monsieur SOUIN.

M. SOUIN, SUD-Rail

Bonjour à tous. Je vais compléter tout ce que les copains ont dit depuis tout à l'heure. Tout ce qui a été dit traduit vraiment le ressenti, je pense que tout le monde autour de ce pont, c'est vraiment tout ce que l'on ressent de la part des copains qui sont concernés par ce dossier de restructuration. Comme toujours, vous avez encore fait une communication en dehors d'une présentation aux instances et vous allez nous dire que vous nous aviez prévenus en juillet, que vous nous aviez prévenus en septembre, mais, franchement, qui pouvait deviner que ce serait un désastre en ce qui concerne les destructions d'emplois. Encore hier vous êtes revenus là-dessus : « non, il n'y a pas 60 suppressions, il n'y en a que 28 ». Si, il y a 60 suppressions. Il y a 60 vies qui vont être remises en cause dans leur bassin d'emplois, il y a 60 vies qui sont remises en cause dans leur vie de famille, il y a 60 familles qui ont un couperet sur la tête et il faut bien se dire qu'en communiquant en dehors des instances par des chats ou des choses comme cela auprès de ces gens-là il y a forcément des non-dits et on n'ose pas se manifester. Ils savent très bien que l'attribution des postes n'est pas forcément égale pour tous. C'est d'une logique implacable. Dans votre dossier, il n'y a aucune projection, tout le monde vous le dit. Le bassin d'emplois, on le déterminera plus tard. Les postes disponibles pour quels types de profils exactement, on n'en sait rien. Nous, on a effectivement mis pas mal de jours et je remercie encore Sébastien, je le dis devant tout le monde, qui contacte un par un les GM pour avoir l'avis de chacun et les informer et pour bien donner la version du dossier qui n'est pas du tout... je ne vais pas détruire votre communication de direction, mais elle n'est en aucun cas en rapport avec l'analyse que nous faisons du dossier. Vous présentez les dossiers sous une forme angélique : il y aura de la place pour tout le monde, on va vous reclasser. Non, non, non, non, non, c'est faux ! Dans ce dossier, il n'y a aucune projection possible pour quelqu'un qui le lit. Pendant que nous, nous étudions votre dossier, nous essayons de le comprendre, vous communiquez aux agents et la CSSCT arrive après. Donc c'est bien logique, vous l'avez organisé ce droit d'alerte. Il fallait bien vous attendre à ce qu'un droit d'alerte soit déposé sur les RPS. Comment pouvez-vous imaginer, avec un dossier aussi peu structuré et un abandon des agents, que cela se passe bien en CSSCT ce jour-là ? Bien sûr que non, ça ne pouvait pas bien se passer. Je vais le répéter : bassin d'emplois inconnu, pérennité de l'emploi inconnue. En revanche, il y a des dépressions, des remises en question de la vie de famille. Communication des instances pour au moins travailler un minimum la communication, zéro. Donc c'est simple, vous avez créé le bazar et en plus vous le faites à la période des fêtes de fin d'année. Les fêtes où nous pouvons enfin, après cette période de crise sanitaire, nous rassembler. Que faites-vous ? Vous donnez comme cadeau au pied du sapin, aux personnes et aux invisibles qui organisent la production, vous leur donnez comme cadeau au pied du sapin un couperet sur la tête. Que vont-ils faire pendant leur période de congés en famille ? Ils n'auront jamais l'esprit à la famille ou à quoi que ce soit puisque la famille, on ne sait pas où

elle va être demain. Votre projet, oui, il ne méritait qu'une chose... Effectivement, vous avez voulu organiser cela dans votre sens, une communication dans votre sens donc forcément le droit d'alerte RPS est présent et pour nous il est bien présent. Merci.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Monsieur ROTOLO puis Monsieur WATTEBLED et Monsieur HOUEL. David.

M. ROTOLO, RS CGT

C'est quand même dur tout ce que nous entendons. Après ce qu'on a entendu hier, je voudrais revenir sur l'intervention de Fatima, Monsieur le Président, qui, vous l'avez dit, vous a fortement touché. Vous avez dit après que vous saviez et que vous compreniez que les agents étaient en souffrance. Ça, ça m'a interpellé parce que vous savez pertinemment que chaque dossier de restructuration amène de la souffrance à la souffrance. Aujourd'hui, au rythme où vous nous présentez les restructurations, ce n'est plus gérable. Je vous ai rappelé hier qu'aujourd'hui les élus sont en souffrance. Nous sommes en souffrance, nous ne sommes plus capables de répondre aux sollicitations des agents. Je vous l'ai dit, nous ne sommes pas des assistantes sociales à la base. C'est un grave problème ce qu'il se passe dans notre entreprise. Cela fait des semaines et des mois que l'on vous interpelle et que l'on vous demande une pause dans les restructurations, ça va trop vite. Notre entreprise vit une mutation comme jamais elle n'a vécu. C'est un véritable démantèlement que vous êtes en train d'entreprendre. Les agents sont totalement perdus, la famille cheminote est en train d'éclater et vous voulez continuer dans ce sens. Je vous le dis, Monsieur le Président, chaque dossier de restructuration mériterait un droit d'alerte sur les RPS. Il n'y a pas une suppression de poste qui peut bien se passer. Une suppression de poste, c'est une suppression de poste, c'est un agent qui considère que son travail n'a servi à rien. Il faut comprendre cette souffrance et encore une fois, Monsieur le Président, nous vous demandons une pause dans toutes les restructurations et nous vous demandons d'agir afin de faire cesser toutes ces souffrances et ces risques pour les cheminots. Je vous remercie.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Monsieur WATTEBLED puis Monsieur HOUEL.

M. WATTEBLED, CGT

C'est quand même assez poignant ce qui se dit depuis ce matin. Tout ce qui est dit et tout ce qui est remonté, j'espère que ça vous touche autant que ça nous touche, nous. Je reprends notamment ce que dit Madame LE SAINT, ça hérissé le poil et pas dans le bon sens, ça fait peur. Nous sommes inquiets, Monsieur le Président, nous sommes vraiment inquiets. J'ose espérer que vous l'êtes aussi. Sauf que vous avez des obligations. Hier, on vous expliquait, sur le rendu de la Commission économique, sur vos mises en place de Directions de Lignes, que vous n'aviez pas de stratégie financière, vous n'aviez même pas évalué la stratégie financière, bon... Aujourd'hui, on vous explique que vous n'évaluez pas le risque que vous faites prendre aux salariés dont vous avez la responsabilité. On vous le dit depuis un bon moment d'ailleurs. Malgré tout cela vous y allez, nous sommes dans une accumulation de dossiers très destructurants que vous appelez des dossiers structurants. Je ne vais pas vous faire la liste, mais l'AUM, l'EAS, tous ces sujets-là,

les Directions de Lignes... et puis vous accélérez. Déjà, depuis la mise en place des CSE, il n'y a pratiquement pas un CSE où vous ne faites pas un dossier de réorganisation. Vous nous dites qu'une entreprise qui ne bouge pas, c'est une entreprise qui meurt, mais ça fait dix ans qu'on nous dit la même chose et ça fait dix ans que ça tape sur la tête des cheminots. Là, vous accélérez encore plus vite avec là, pour le coup, une fin de vie de l'entreprise. On lit entre les lignes que c'est une fin de vie de l'entreprise. Nous, nous savons, nous sommes sachants de la souffrance dans les chantiers. Nous sommes sachants et, dès lors, nous prenons nos responsabilités. Malgré tout l'habillage que vous essayez de mettre autour de ce projet qui, je reprends vos mots, « c'est du lourd », vous avez fait appel à un cabinet d'expertise, mais pas pour vous persuader de changer de dossier, c'est juste un dossier d'accompagnement. Vous nous l'avez d'ailleurs expliqué comme cela et c'est pour cela que nous ne nous sommes pas associés à vous, lors d'une réunion, à ce cahier des charges sur lequel nous n'avions pas la main parce que vous nous aviez expliqué que c'était juste pour essayer d'accompagner le dossier. Je n'ai pas la capacité de modifier le nombre de suppressions. Donc, dès lors, vous mettez en place une soi-disant prévention, mais on vous le dit, ce n'est pas de la prévention que vous mettez en place, Monsieur RABIER, c'est du curatif. Vous faites du curatif et pas du préventif. Là, après la stratégie financière que vous n'avez pas évaluée, vous ne prenez pas non plus vos responsabilités en tant qu'employeur, c'est-à-dire de faire du préventif avant de faire du curatif. C'est inadmissible pour nous. On vous alerte fortement depuis de nombreux mois. Là, on a passé un cap et ce que l'on vous fait remonter, c'est vraiment très, très inquiétant. Merci.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Monsieur HOUEL.

M. HOUEL, CGT

Je voudrais savoir, par rapport à la phase 3 dans les semaines ou les mois à venir qui accentue encore le mal-être, le projet doit déjà être bien ficelé par direction donc j'aimerais savoir si aujourd'hui, en CSE extra lié au droit d'alerte, la direction aurait le courage de nous annoncer le nombre de suppressions de postes à venir avec la mise en place de la phase 3 de son projet. Terminé.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Florent, Raphaël, pas d'autres demandes de parole.

M. MARTEL, Directeur production

Vous avez été nombreux à intervenir donc je vais commencer et Raphaël aura sans doute à cœur de compléter notamment sur tous les aspects organisation du dialogue social et je pense aussi sur la partie accompagnement RH. Il n'y a pas d'angélisme sur la conduite de ce dossier. Je crois qu'évidemment, par respect, nous avons eu un dialogue de vérité avec les agents. On vous l'a dit, c'est un dossier sur lequel il y a évidemment des sujets de réaligement de modes d'organisation, mais il y a aussi, nous ne nous en sommes pas cachés, le souhait d'aller rechercher de l'efficacité économique via la réduction du nombre de postes. Donc à aucun moment on n'a cherché à maquiller cet aspect-là et je crois qu'on a été francs avec vous sur le sujet. Vous ne l'avez pas tous dit, mais certains de vous l'ont dit, je veux juste quand même être parfaitement clair là-dessus. Conscients que

ça allait évidemment provoquer des troubles, nous sommes d'accord sur le fait qu'annoncer que l'on travaille ce sujet crée du mal-être, crée des angoisses, nous sommes d'accord. C'est d'ailleurs bien pour cela que nous avons proposé un dispositif qui était nouveau. On se donne le temps malgré tout puisque ce dossier, on a quand même dit qu'on le travaillait depuis le mois de juin, on l'a décalé de deux mois à la rentrée. Là, on ne présente pas un dossier en tant que tel, je le redis. Certains disent qu'il manque des éléments d'analyse par bassin d'emplois... mais ce sont des éléments qu'il reste à intégrer. Le dossier sur lequel il y a un avis de la CSSCT à recueillir, c'est bien prévu le 12 janvier. Ce que l'on dit, c'est que la date de début avril n'est pas un couperet. Si des agents n'ont pas retrouvé de poste à ce moment-là, évidemment qu'ils resteront sur place le temps qu'on arrive à les reclasser. De la même manière, sur le volume global de postes, je crois que c'est Monsieur TAILLEZ qui en parlait, ça va toucher plus de 28 personnes, oui, sans doute. D'ailleurs, l'ensemble des postes disparaît puisqu'y compris les postes qui resteraient période de jour sur les sites vont changer quand même un peu de contour puisqu'il y a cette notion de Commande multimétiers qui intègre les bureaux d'ordonnancement donc ça veut dire que le travail que l'on faisait avant, qui était de la Commande monométier, de toute façon, même en restant sur le même régime de travail au même endroit, la nature même du poste changera. En fait, ce sont tous les postes qui concourent à la commande qui vont changer. Le bilan économique, c'est moins 28 à la fin. Ça, c'est clairement affiché dans le dossier. Sans doute qu'il y aura, par rapport aux postes que l'on recrée, soit dans l'équipe préop soit sur le plateau GM, que certains qui sont aujourd'hui à Calais ou à Aulnoye ne souhaiteront pas rejoindre cette plaque et que du coup il y aura peut-être des gens qui viendraient de l'extérieur de ces contours-là qui viendraient prendre les postes et cela augmenterait le nombre d'agents qui seraient en reclassement. Ça, c'est sûr et je crois que certains d'entre vous ont demandé à ce qu'il y ait, à la fin, vraiment une individualisation des cas qui seraient quelque part repris. Moi, je crois qu'il faut effectivement, dans ce dossier-là, à la fin on a la liste de tous les agents qui sont concernés par le dossier, se dire et faire des points d'étape en disant « à ce stade, il y en a autant qui sont replacés et il y en a autant qui ne le sont pas ». Là-dessus, je crois qu'on vous le doit par sérieux là-dessus. Après, sur le calendrier, pour moi nous sommes dans la phase de travail et l'annonce officielle avec le dossier complet, c'est avis de la CSSCT le 12 janvier et surtout matérialisé par le vote du CSE qui suivra et qui devrait donc être normalement fin janvier. C'est ça qui donnera le réel coup d'envoi de cette réorganisation. Avant, évidemment ça discute, mais vous nous avez trop dit jusqu'à maintenant quand même qu'on arrivait avec des dossiers intégralement ficelés et qui ne laissaient pas la place au dialogue préalable pour ne pas quand même reconnaître que le sujet est lancé déjà depuis plusieurs mois. Effectivement, on accentue la phase de travail sur cette période entre le 8 décembre et mi-janvier, mais il faut en passer par là. Vous nous dites qu'on aurait pu, en CSSCT, décaler l'ouverture à début janvier, faire la CSSCT du 12 janvier à la fin du mois de janvier. C'est de la pure forme, cette proposition-là n'a pas été faite dans la CSSCT du 8 décembre. Je crois que c'est vous, Monsieur TAILLEZ, qui disiez cela. Ça n'a pas été exprimé comme cela en CSSCT le 8 décembre. Il y a eu une demande de report, mais il n'y a pas eu de contre-propositions qui ont été formulées lors de cette réunion. Je dirais qu'en faisant cela, quelque part vous réduiriez la phase de travail entre la présentation du dossier et le dossier final

soumis à l'avis de la CSSCT. Simplement pour éviter quand même des erreurs d'interprétation, on a fait à nouveau l'analogie avec le dossier du Fret en disant qu'il fallait éviter les mêmes erreurs. Je rappelle qu'il va rester des bureaux de commande dans chaque direction de lignes donc il y aura cinq bureaux de commande qui seront positionnés dans les sièges de Directions de Lignes. Le choix qui avait été fait au Fret à l'époque, c'était de concentrer en un seul lieu l'ensemble des postes de commande. C'est justement ce que nous n'avons pas voulu faire dans ce dossier-là. Même si la partie qui fonctionne en 2x8 principalement, elle, en effet, a été centralisée. Il n'empêche qu'il reste un interlocuteur pour les agents dans les futurs bureaux de commande et l'interlocuteur qui est d'ailleurs celui qui s'occupe en fait de gérer les impacts les plus importants sur la vie des agents. On pense notamment, ici, à l'attribution des congés, le fonctionnement des consignes congés, le positionnement des formations, l'accroche dans les roulements pour les roulants, tout cela ce sont des choses qui seront gérées dans les bureaux d'ordonnancement et pas en central. Ça, c'est quand même important, comme il est important de dire aussi que l'on va demander à ces agents-là de commander des agents en multimétiers et à terme de maîtriser à la fois le titre 1 et le titre 2. Concernant les postures managériales dans ce dossier, effectivement, au lendemain de l'envoi du dossier qui a été fait le mardi 1<sup>er</sup> décembre, la plupart des managers, DUO ou chefs d'unité, ont pris soin de prendre la parole auprès de leurs troupes, vous nous le reprochez. Vous nous l'auriez reproché aussi si les managers n'avaient pas pris la parole et que les agents avaient découvert le dossier simplement en apprenant par la bande qu'un envoi avait été fait la veille ou l'avant-veille aux agents. Là-dessus, ils ont pris leurs responsabilités. Lors de la CSSCT, on m'a dit « oui, mais certains en ont parlé avant en annonçant des choses qui ne sont pas dans le dossier ». C'est là que j'ai dit « Écoutez, à un moment, nous n'allons pas empêcher deux personnes de parler entre elles et de se tromper dans l'analyse du dossier ». Je le reconnais, quand on est manager et qu'on ne sait pas, il faut éviter les interprétations personnelles qui pourraient ajouter du stress à l'angoisse. Là-dessus, nous essayons de le faire. Concernant la prise de contact directe et ce que vous nous dites, Madame LE SAINT, sur le fait qu'il y a une déshumanisation et qu'il y a des postures d'évitement de notre part, je crois que déjà dans la prise de parole des managers locaux, quand ils ont pu le faire, ils l'ont fait en direct. Nous concernant et je l'ai dit tant en CSSCT que quand j'ai fait le chat sur ce projet-là, sincèrement nous aurions préféré aller dans chaque bureau de commande pour en parler les yeux dans les yeux. Ce n'est pas une question d'avoir peur ou de vouloir éviter cette espèce de miroir de la souffrance, mais nous avons, en tant que direction, des obligations dans cette période de crise sanitaire de ne pas le faire. Dès que ça se libère en janvier, avec Arnaud FAUCHILLE, le chef de projet, on ira évidemment à la rencontre des bureaux de commande là où ils sont sur les territoires. Là, nous n'avons juste pas le droit de le faire. Nous sommes tout de même censés être, notamment dans nos emplois de direction, en télétravail et plus ou moins confinés donc on ne peut évidemment pas faire la tournée des agents. Il n'empêche qu'on a ouvert le dialogue via les chats, on va en refaire un, d'ailleurs on en refait un demain à ce sujet et nous continuerons le dialogue avec eux. D'ailleurs, une des mesures d'accompagnement que l'on pourrait prendre, c'est de considérer que le projet ne s'arrête pas début avril, en tout cas sur cette phase 2. Autrement dit, tant qu'il y a des agents à reclasser, on continue à travailler la phase 2 dans le cadre

de la gestion de projet. Cela engage la personne qui le fera et d'ores et déjà, quand Arnaud FAUCHILLE quittera cette animation de projet, on le remplacera par quelqu'un d'autre qui aura pour mission de continuer à suivre les cas individuels qui ne seraient pas résolus. Évidemment, sans prendre le travail de RH, ARH, mais continuer cela. Sur la troisième phase du projet, vous nous dites « quelque part vous êtes subtils et vous nous cachez les trucs ». Là-dessus, sincèrement, ce qu'on a voulu faire dans le dossier c'est de dire que, à un moment, on allait prendre tout ce processus de commande des agents et qu'on allait le revisiter de la cave au grenier. Nous ne nous sommes pas cachés là-dessus et c'est pour cela que nous l'avons divisé en trois phases. Première phase : la mise en place d'un service préopérationnel qui manquait pour mettre en qualité la prod. Pas d'impact sur l'emploi, plutôt d'ailleurs un impact de plus 3. Ensuite, ce projet qui touche les bureaux de commande et qui vise en fait effectivement à se réaligner avec les Directions de Lignes où il y a moins 31. Donc, plus 3, moins 31, c'est là que nous arrivons à l'équation à moins 28. Ensuite, la phase 3 avec le progiciel OSCAR. Vous nous demandez, Monsieur HOUEL, je crois, d'avoir le courage d'annoncer les suppressions de postes qu'il y aura à la clef. Aujourd'hui, je ne peux pas vous donner un chiffre là-dessus parce que déjà le progiciel est encore en phase de développement. À un moment, tant qu'on n'a pas l'entièreté des fonctionnalités de l'outil et de ce que cela va entraîner comme bougies dans les gestes métier, on ne peut pas dire le nombre de suppressions d'emplois qu'il y aura. Ce qui est sûr, dans ce dossier-là, c'est que cela va impacter principalement la PCAS. C'est là que, demain, il y aura les réorganisations les plus importantes. Ça devrait toucher beaucoup moins les bureaux d'ordonnancement ou la plaque de GM que l'on met en place aujourd'hui. Vous nous dites enfin que l'on met des postes, mais qu'ils n'auront que quelques mois de durée de vie. Moi, dans le cadre du travail qu'on ouvre là, je suis prêt à ce que l'on s'engage fermement sur une durée de vie, il faut que cela reste raisonnable, évidemment, puisqu'il y aura ensuite des dossiers et plus on se rapprochera de l'ouverture à la concurrence et plus on découvrira les offres des concurrents et plus on mesurera l'écart qui nous sépare, eux et nous, mais on pourra quand même s'engager sur un délai raisonnable de pérennité des postes que l'on met en place, voire dire qu'au-delà de cette date de pérennité, il y a un socle incompressible à partir du moment où on a fait le choix d'avoir des bureaux de commande dans les Directions de Lignes, on sait très bien qu'on ne peut pas descendre de toute façon en dessous d'un certain volume et on pourra se le donner. Moi, je suis prêt à ouvrir la discussion là-dessus et que cela fasse partie du dossier qu'on aurait à présenter à la CSSCT du 12 janvier. Pour nous, sur ce dossier Commande, on aurait très bien pu vous faire trois dossiers complètement séparés, en cachant les choses et puis en vous les annonçant comme ça au fil de l'eau, l'un après l'autre. On vous dit déjà, sur le dossier OSCAR, qu'il y aura des choses, mais en fait ça se passera vraisemblablement en 2022. Si on voulait le cacher, quel intérêt aurait-on à vous l'annoncer dès début 2020 ? Là-dessus, nous avons voulu être transparents, sur le fait qu'il y avait le sujet des organisations et le sujet des calendriers de gestion. C'est-à-dire, un, que l'on revisite le calendrier de gestion de la commande et c'est pour cela que l'on met le préop. Deux, on revisite les organisations et en effet, on ne l'a jamais nié avec le Président, Raphaël RABIER, il y a un lien, pour la phase 2, avec le dossier des Directions de Lignes. Le pire serait d'avoir une espèce de fonctionnement de la Commande qui serait complètement

décorrélé du management des agents, ça n'aurait pas de sens. Enfin, phase 3, ce sera la mise en place d'un progiciel qui va durablement et très profondément impacter les gestes métier des agents du fait de la spécificité de l'outil. Après, je l'ai dit en CSSCT, je crois que vous avez mis beaucoup d'émotion dans vos interventions ce matin. On sait, avec Raphaël RABIER, que votre travail d'élu est difficile et que, eu égard à ce que vous ont transmis vos prédécesseurs, vous vivez des choses qu'eux n'ont pas vécues. Vous savez, pour nous c'est pareil. Nous n'avons jamais été dans la position d'avoir à traiter autant de dossiers de réorganisation, mais il faut quand même avoir en tête que les menaces n'ont jamais été aussi grandes. L'un d'entre vous a parlé du retour négatif de l'appel d'offres sur le Lyon – Bordeaux, je crois, les deux lignes d'Intercités qui étaient ouvertes à la concurrence pour lesquelles finalement seule la SNCF a candidaté. L'État ayant choisi de la déclarer infructueuse pour ne pas reconnaître la candidature de la SNCF comme valable. Il faut quand même que ça, cela résonne à nos oreilles comme étant une défiance généralisée vis-à-vis de l'entreprise SNCF dans ses missions premières qui sont : le transport ferroviaire. Ça veut dire que l'on va rentrer dans ces appels d'offres avec quand même un sabot accroché au pied, je vous le dis. Il faudra donc que l'on soit bon là-dessus. Nous, notre volonté, c'est de se préparer. Il ne faut donc pas surdramatiser non plus ce dossier-là. Je veux dire, nous ne sommes pas en train de démanteler l'entreprise. Nous sommes en train de l'adapter. La SNCF a connu de multiples réorganisations dans son histoire et ça n'a plus rien à voir avec l'entreprise d'il y a quelques dizaines d'années. On continuera à le faire et la SNCF continuera à rester la grande entreprise de service public ferroviaire en France et en Europe. Ça, c'est notre ambition, je pense ambition collective, et nous ne sommes pas du tout en train de la détruire, nous sommes juste en train de la préparer à remporter ces mises en concurrence. Je ne vais pas faire trop long, mais c'est vrai que comme vous avez été très nombreux à parler. Juste, retenez quand même que cette période de travail que l'on ouvrait, elle était quand même principalement destinée à travailler beaucoup plus finement les aspects RPS. Moi, je vous donne juste un exemple, quand on a quand même pu avoir quelques échanges en CSSCT la semaine dernière, on nous a dit « attention, dans ce dossier-là, il existe un sujet de rémunération et il faut en tenir compte parce que ça, cela rajoute du risque au risque ». On a dit « oui, c'est vrai ». Ce n'est pas présent dans le dossier, mais à l'évidence il faut le mettre. On ajoutera donc, dans le dossier du 12 janvier, un cadrage clair sur les éléments de rémunération puisque, évidemment, quand quelqu'un qui faisait des nuits, n'en fait plus demain, il va perdre des EVS et donc il faut, s'il n'a pas retrouvé de poste et que du coup il ne fait plus ses nuits à partir du mois d'avril, il faut qu'on lui apporte une réponse claire là-dessus. Ça, on le fera dans le cadre de la présentation du dossier du 12 et il y a d'autres points que nous pouvons intégrer. Après, je me félicite que vous acceptiez... j'ai bien compris que vous étiez en opposition avec le dossier, mais que vous entriez quand même dans la logique de travail avec le cabinet Technologia, je vous remercie là-dessus. Je crois que vous ne vous trahissez pas en faisant cela. On n'a pas, avec Raphaël RABIER, de projet machiavélique qui voudrait que l'on vous transforme. On essaye de vous écouter. Déjà, le fait que l'on travaille différemment ce dossier par rapport aux autres, que l'on fasse appel à un cabinet réputé neutre et pas pro direction, on se met en risque, nous. On verra ce qu'il ressort de son analyse, mais il y a des éléments qui ne nous seront pas favorables

et il faudra qu'on les assume. Je crois qu'il faut aussi que vous perceviez que, là-dessus, on accepte de bouger. En faisant cela, on reconnaît que le dossier est compliqué, qu'il génère de la souffrance, qu'on veut la traiter. Pour autant, on estime qu'il n'y a pas cette urgence absolue à tout arrêter aujourd'hui parce qu'il y aurait des dangers graves et imminents de partout. C'est la nature même, profonde, du désaccord. Vous l'avez dit, tous les dossiers, même quand il y a un seul poste qui est concerné, il y a droit d'alerte parce que risques psychosociaux. Si vous faites cela, vous figez l'entreprise dans la situation initiale, dans la situation d'aujourd'hui et en fait vous vous préparez des risques beaucoup plus importants pour les lendemains. L'immobilisme n'est pas non plus la manière de traiter les risques psychosociaux. Je vais m'arrêter là, Raphaël, je te redonne la parole notamment pour tous les aspects RH et le fait que l'articulation CSSCT/CSE, je veux juste dire qu'évidemment que le dossier doit être débattu en CSE parce que, à la fin, ce qui fonde quand même le truc c'est le vote du CSE. Raphaël.

M. RABIER, Président

Merci, Florent. Je vais essayer d'être plus rapide. Tout d'abord, j'ai écouté, comme Florent MARTEL, bien évidemment, très attentivement tous vos témoignages et interpellations. Je le dis à tous, nous sommes des êtres humains comme vous même si nous avons notre responsabilité de dirigeants, nous entendons tout ce que vous avez dit. On n'a jamais contesté le fait que ce dossier-là, comme d'autres par ailleurs, vous l'avez dit également, puisse entraîner des risques psychosociaux. On ne l'a jamais contesté. C'est d'ailleurs bien pour ça que l'on met en place une démarche, je dirais un peu inédite, dans le traitement même de ce dossier. Moi, ma conviction personnelle, après plusieurs décennies d'expérience et de rôle de dirigeant dans des dossiers difficiles, il n'y a pas de bon moment pour annoncer une mauvaise nouvelle sur la suppression d'un poste. Ce n'est sans doute pas le meilleur moment de l'année avec les fêtes, j'ai entendu plusieurs d'entre vous le dire, mais j'ai envie de vous dire que quand vous l'annoncez à un autre moment, ce n'est pas bien non plus par rapport à un autre événement. Il n'y a donc jamais de bon moment quand on annonce une mauvaise nouvelle et nous considérons qu'il n'y a pas de recette miracle et unique pour travailler les RPS. Les RPS, c'est quelque chose qu'on appréhende difficilement dans toutes les entreprises. Nous, avec vous d'ailleurs, toutes vos qualités de préventeurs en CSSCT ou en CSE, on travaille ces sujets depuis un petit moment maintenant, de nombreux mois. On l'a dit, il y a eu une expertise générale l'année dernière qui avait été faite par le cabinet Émergences qu'on avait trouvé de bonne facture, de bonne qualité. Il y a eu beaucoup de propositions sur lesquelles, nous-mêmes, nous avions rebondi. On a commencé à mettre en place un certain nombre de démarches, d'idées et de traitements pour mieux traiter ces sujets-là. Vous le dites d'ailleurs assez souvent, la qualité des dossiers a augmenté et en particulier aussi sur le traitement de ce risque. Tout cela pour vous dire qu'on n'aborde pas ce dossier avec une arrogance ou des certitudes en matière de gestion des RPS et on aura besoin, c'est tout l'enjeu de la méthode que l'on propose, on aura besoin de vos approches compétences de préventeurs et notamment dans ce rôle de la CSSCT parce que ce rôle nous semble, en réalité, très important en CSSCT. Je remercie d'ailleurs les différentes délégations qui ont indiqué vouloir finalement initier ce travail. Je l'ai dit hier, je le redis ce matin, travailler sur les RPS ne veut pas dire renier vos convictions profondes de représentants du personnel sur le bien-fondé du dossier. On peut

travailler sur les RPS et être extrêmement clair, comme vous l'êtes d'ailleurs, sur le fait que vous contestez vigoureusement le bien-fondé de ce dossier pour tout un tas de raisons. Sur un plan davantage RH, j'ai entendu Monsieur TAILLEZ qui disait qu'on allait faire des entretiens découvertes ou exploratoires – découvertes et exploratoires, c'est la même chose – en distanciel. Nous, ce que l'on souhaite aujourd'hui, c'est ne pas trop tarder. On a entendu tout ce que vous nous dites, vous l'avez déjà dit par ailleurs et on l'a entendu de la part également des managers sur le terrain. Je ne pense pas qu'il faille qu'on attende le mois de mars bien évidemment pour lancer cette formule d'entretiens où chacun peut s'exprimer, comprendre ses droits... Nous, ce que nous envisageons, ça incombe normalement au manager et avec l'agent concerné, impliqué. Sachant que vous avez aussi des managers qui sont impliqués là-dedans, ce n'est pas si simple, vous le savez. Nous, ce qu'on dit c'est que c'est bien qu'il y ait un acteur RH compétent pour aider le manager et donner notamment tous les éléments de droit qui ont augmenté, des prises en charge... puisque ça fait parfois aussi partie des débats et de la réflexion que chacun a pu avoir. Donc, nous, ce que l'on se dit c'est qu'il y aura des entretiens à faire dans des délais que l'on voudrait commencer à partir de janvier. Si on veut les faire en bon ordre, il faudrait que l'on puisse avoir un manager et un agent forcément en physique, je vous rejoins, mais que l'on puisse avoir un acteur RH, si ce n'est pas possible physiquement, au moins en visio. Qu'il y ait bien une réunion pendant laquelle chacun obtient toutes les informations. Je n'ai pas trempé encore dans la technique, mais la bonne qualité de cet échange est effectivement essentielle, je vous rejoins sur ce point, Monsieur TAILLEZ. Après, je ne vais pas paraphraser ce qu'a dit Florent MARTEL, mais on doit tous prendre la mesure des changements qui ont commencé depuis quelque temps, qui vont se poursuivre et qui concernent la SNCF, le Groupe Public Unifié de la SNCF. Notre actionnaire, il suffit de regarder un peu la presse... ce qu'il s'est passé avec les 4 milliards qui ont été déversés, notre actionnaire unique attend beaucoup de choses de la part de la SNCF en termes d'efficacité générale et on sait ce qu'il y a derrière le mot efficacité. Notre Autorité organisatrice, pour ce qui nous concerne, TER Hauts-de-France, attend également beaucoup d'efficience générale et l'efficience, il y a la qualité de production... mais il y a aussi, à un moment donné, les factures qu'on envoie et qu'ils règlent, vous le savez bien. Tout cela, ça empêche complètement l'immobilisme. En fait, tout ce qui concerne une demande de pause, de gel, finalement c'est souvent ce que vous demandez et vous le demandez encore ce matin et c'est finalement le deuxième point qu'on n'arrête pas de traiter dans toutes les DCI, dans tous les CSE... - je dois reconnaître que vous êtes extrêmement clairs et constants - ce n'est pas accessible, en tout cas c'est notre analyse. Ça voudrait dire qu'en ne faisant rien, en ne faisant pas les choses au bon moment où on doit les faire, sachant que, je le répète, il n'y a jamais de bon moment pour les mauvaises nouvelles, on se recrée, si vous voulez, plus de problèmes, plus de RPS, demain et après-demain et ce n'est surtout pas cela que l'on doit faire. Donc, dans cette prévention générale, finalement, des RPS au sein de l'entreprise et du TER Hauts-de-France, on n'a plus le temps d'attendre. C'est ça le propos que l'on vous tient, qui est un propos difficile. Ça serait beaucoup plus confortable pour nous, je peux vous le dire, de ne rien changer, de remplacer les gens qui ont une évolution, une mutation, qui partent à la retraite et tout ira bien dans le meilleur des mondes. La vie ne se passe pas comme ça, la vie de l'entreprise est très différente de ce

qu'on espérerait tous. Le gel des réorganisations ne peut pas être la réponse à la prévention des RPS. Je vous laisse la parole.

M. SERHANI, Relations Sociales

Nous avons plusieurs demandes de parole. Monsieur ROTOLO, Monsieur WATTEBLED, Monsieur TAILLEZ et Monsieur LAMBERT. Monsieur ROTOLO.

M. ROTOLO, RS CGT

Je vais partir de la première partie des réponses de Monsieur MARTEL. Je n'ai pas senti le lien entre cette demande de CSE extra et vos réponses. On n'était pas là pour avoir des explications de texte. Nos demandes étaient très claires, c'était de traiter les RPS et l'arrêt des projets de restructuration. Sur l'arrêt des projets de restructuration, on a bien entendu votre réponse. Elle ne nous satisfait pas, bien sûr, mais sur les RPS, vous n'avez rien dit, Monsieur MARTEL. Si, vous avez quand même réussi deux ou trois exploits : annoncer que le vote des élus allait donner le coup d'envoi de la restructuration, ça, c'est fort. Je vous rappelle quand même que c'est vous qui restructurez, ce n'est pas nous. À aucun moment, nous, élus, nous voulons être associés à cette restructuration. On la combattra jusqu'au bout, vous l'avez bien compris. C'est quand même tout l'humain qui a disparu dans votre discours et en plus vous ajoutez : « pas besoin de surdramatiser », mais qu'est-ce que ça veut dire ? Vous nous prenez pour des acteurs ? Nous n'en sommes pas là. Si on vous alerte, c'est qu'il y a des faits. J'ai l'impression qu'on ne vit plus dans le même monde. Vous avez des objectifs, vous êtes obligés de répondre à ces objectifs et l'humain passe à côté. Vous passez totalement à côté de l'humain, des cheminots et de la famille cheminots. Nous faire croire que vous ne connaissez pas les conséquences du progiciel que vous êtes en train de mettre en place, ne me faites pas croire que vous mettez en place un progiciel sans objectif. C'est impensable ou sinon c'est mal pensé. Je suis certain qu'à la base ce progiciel a des objectifs en réduction. Le but, c'est de faire de la rentabilité donc forcément vous avez un objectif en réduction de postes. Ça, ce n'est pas entendable. Sur votre intervention, Monsieur MARTEL, on n'a pas été assez loin. Nous, ce qu'on vous demande aujourd'hui ce sont des réponses. Comment et quand allez-vous mettre en place un système qui va faire que l'on va faire disparaître ces RPS, ces risques psychosociaux ? Pour nous, il n'y a qu'une solution forcément, c'est l'arrêt des restructurations ou une pause dans les restructurations et on vous le demande depuis des semaines et des mois, se mettre autour de la table et réfléchir à ce qui va et ce qui ne va pas. Aujourd'hui, on est sur un système défaillant. Ce système défaillant, vous le restructurez et il sera encore plus défaillant. Au milieu de tout cela, il y a les cheminots, mais ils sont totalement oubliés. Vous oubliez totalement l'humain et ça, ce n'est plus acceptable. Moi j'aimerais, aujourd'hui, que l'on revienne sur le sujet du jour, ce sont les risques psychosociaux et l'arrêt des restructurations. Je vous remercie.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Monsieur WATTEBLED.

M. WATTEBLED, CGT

C'est compliqué... J'ai l'impression que nous ne sommes pas sur la même planète. Il y a votre planète, on a l'impression que c'est un fonds de pension qui parle et le

fonds de pension ne pense qu'à faire de l'argent, de la productivité, à faire vivre et être en concurrence. Nous, là, ce matin, on vous parle de la souffrance que génèrent vos projets, vos successions de projets, vos innombrables projets qui génèrent des risques psychosociaux, qui génèrent de la souffrance. On ne parle pas la même langue, j'ai l'impression. Je pense que vous avez oublié vos prérogatives. Vous n'êtes pas que des dirigeants et un dirigeant a plusieurs cordes à son arc et une des cordes c'est celle de préserver la santé physique et mentale de ses salariés dont il a la responsabilité. Ça, c'est une obligation de résultat. Vous êtes en train de nous dire « oui, je suis au courant, il y a des RPS, mais si on s'arrête on est mort donc circulez, il n'y a rien à voir. Je prends en compte, mais j'essayerai de mettre un peu de curatif, on verra comment on peut faire. On en perdra peut-être en route, mais nous sommes obligés sinon nous allons mourir ». Ce n'est pas la jungle, on n'est pas dans la jungle. Là, ce que vous êtes en train de nous expliquer, c'est la loi du plus fort et les plus faibles, tant pis pour eux, ils n'ont qu'à être plus forts. Ce n'est pas possible d'entendre ça en France en 2020 dans une entreprise qui a une histoire comme la nôtre, ce n'est pas possible d'entendre cela. Ce n'est pas possible, vous ne pouvez pas éluder la souffrance que vous faites subir à vos salariés dont vous avez la responsabilité. Vous dites que vous êtes d'accord sur le fait que cela crée du mal-être. Nous sommes contents de l'entendre, mais agissez, on vous demande d'agir. Ce n'est pas parce que vous ne nous le cachez pas que vous ne propagez pas la souffrance. Ce n'est pas parce que vous nous le dites que vous ne propagez pas la souffrance. Après, Monsieur MARTEL, simplement pour revenir sur ce que vous avez dit, la présentation avant aux agents, il faut qu'ils sachent, la loi c'est la loi, vous nous le rappelez assez, la loi c'est la loi. À quel moment avez-vous vu que c'était marqué « on peut en parler avant de présenter aux instances et on donnera le coup d'envoi de la restructuration, le top départ, quand ils auront voté » ? Pour qui nous prenez-vous sans déconner ? Pour qui nous prenez-vous ? On vous l'a déjà dit, nous sommes élus démocratiquement par des salariés qui nous font confiance pour justement que leur santé soit préservée au minimum et leur emploi aussi, c'est notre rôle. Vous, vous avez été nommés par un directeur et par un actionnaire qui est l'État. Nous ne sommes donc pas sur le même registre. Après, vous avez fait quand même une réunion le 7, un chat ou je ne sais quoi, où vous avez rassemblé beaucoup d'agents. On aimerait savoir ce qu'il s'est dit là-dedans parce que le lendemain une CSSCT était prévue sur ce dossier dont on a donc demandé le gel et le report à une date ultérieure, ce que vous avez refusé, mais vous avez présenté, vous avez discuté avec les potentiels supprimés de l'avenir avant de présenter en instance. Quand bien même vous avez envoyé le dossier avant, mais vous l'avez envoyé aux mandatés CSSCT et pas à l'ensemble des élus. Nous en avons fait la référence hier, l'ensemble des élus qui ne sont pas en CSSCT n'ont toujours pas accès aux dossiers présentés en CSSCT, ce qui est totalement illégal. On a eu la réponse hier qui, au moins, est honnête au bout d'un an et demi de réclamations, au moins on a la réponse : il y a un manque de moyens pour faire les choses. Cela devrait se régler au bout de deux ans, j'espère avant un mandat, ça serait pas mal. Après, nous ne sommes pas là non plus pour nous faire plaindre. Nous faisons notre boulot, vous n'entendez pas, c'est bien malheureux parce que, derrière, il y a quand même de l'humain en jeu. Ça, je pense que vous l'avez oublié. Nous, on réitère notre demande. On a mis un droit d'alerte, d'ailleurs signé par une majorité des organisations syndicales, sur les RPS. Maintenant, on

vous demande d'agir sur les RPS. Si vous nous dites, comme vous continuez de nous dire, « oui, je sais. J'ai mis en place Technologia qui va accompagner le projet », mais jamais vous n'allez modifier le sens même du projet, nous, ça ne nous va pas. On ne va pas vous accompagner avec Technologia ou je ne sais quoi. D'ailleurs, on n'a pas donné de réponse, en ce qui concerne la CGT, parce qu'on n'accompagnera jamais un projet qui détruit l'emploi et qui détruit la santé des salariés. Nous, on vous demande une réponse sur les RPS. Que mettez-vous en place pour supprimer la souffrance générée par vos projets ? Une des préconisations que l'on vous fait, c'est de geler, pour l'instant, le projet et de réévaluer votre mise en place. C'est une des premières recommandations. Après, vous pouvez en discuter, on peut en discuter, mais au moins cela, on se pose et on évalue quand même le risque que vous faites porter à l'ensemble des salariés quant à la mise en place de vos projets. Arrêtez de nous dire, on l'a entendu, c'est bon, ce n'est plus la peine de nous dire que nous sommes pour l'immobilisme et que vous, vous êtes les progressistes. Vous êtes en train de détruire l'entreprise et nous, nous essayons de la sauver. Si nous en sommes là, si l'État et si les politiques nous démontent dans les médias en disant que la SNCF c'est devenu du grand n'importe quoi, on peut vous dire merci, vous, la direction, ne le prenez surtout pas pour vous. Je parle de la direction dont vous faites partie. C'est quand même vous qui avez mis en place les nombreuses restructurations qui fragilisent l'organisation du travail. Ça, nous avons eu de cesse de vous le dire. Donc, arrêtez de nous dire que c'est nous qui, par nos actions, allons faire mourir. C'est vous qui nous faites du mal avec vos réorganisations. J'en ai terminé, merci.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Monsieur TAILLEZ.

M. TAILLEZ, CFDT

C'est vrai que ce n'est pas évident parce que nous sommes réunis aujourd'hui pour le CSE extra qui concerne plus le droit d'alerte et le caractère grave et imminent. Forcément, on parle un peu techniquement du dossier. Je rejoins Xavier sur le recentrage du CSE par rapport au désaccord que l'on a sur le caractère grave et imminent. Néanmoins, moi, sur les agents que j'ai rencontrés cette semaine, j'ai bien senti qu'ils n'avaient pas vraiment compris l'entièreté du dossier. Je m'explique, je pense que chaque agent aborde le dossier avec son prisme géographique donc de sa localité de travail. Ils n'ont forcément pas une vue globale. Si je prends, par exemple, les GM d'Amiens, forcément ils ne vont pas avoir la même analyse que les GM de Fives par exemple ou les GM de Calais ou les gens de la CPST Nord et de la CPST Sud... Moi, je pense que notre rôle d'élu c'est tout d'abord de les éclairer sur le dossier en toute honnêteté bien sûr. Moi, franchement, je sais que demain vous avez à nouveau une réunion, j'espère que du coup vous aurez beaucoup plus de questions demain parce que je pense qu'il y a des agents qui ont plutôt saisi un peu l'entièreté du dossier et c'est ça qui m'inquiète parce que, au final, quand on parle avec les agents et qu'ils se rendent bien compte de la nature du dossier, comme je le voyais hier, beaucoup de questions sont remontées et je pense qu'au niveau du fonctionnel, on aura beaucoup de débats aussi bien en CSSCT qu'en CSE. Je rejoins Xavier sur... je ne sais pas si on peut appeler cela une leçon de morale par rapport à l'ouverture à la concurrence et tout ce que vous nous avancez à chaque fois, Monsieur MARTEL. Nous, à la CFDT, on n'a pas de soucis pour

l'adaptation. On sait très bien que la SNCF change, que le monde change... sauf que nous, ce que l'on vous dit, c'est que là vous vous adaptez tellement vite que vous êtes en train de flinguer tout ce qui fonctionne. Moi, sur ce dossier-là, je pense que vous sous-estimez l'avantage qu'on avait à être en proximité, par exemple à la Traction, avec les GM. Tous les jours, il y a des conducteurs, je pense même des contrôleurs, qui appellent pour faire supprimer des taxis parce qu'ils peuvent prendre le train, pour faire supprimer d'autres choses parce qu'ils peuvent rentrer... et ça, ça fait des économies pour la boîte. Tout cela, avec la perte de proximité, à mon avis vous n'allez plus l'avoir. Ça, je peux vous dire que c'est partagé par de nombreux GM avec qui j'ai parlé. Vous nous dites que le débat est ouvert, que l'on va pouvoir en parler, j'espère et j'espère que vous ne serez pas fermés. Vous n'arrêtez pas de nous dire qu'effectivement on s'y est pris à l'avance et que le dossier n'est pas ficelé. Nous verrons jusqu'où on peut aller dans les débats. Au final, pour l'accompagnement RH, ce qu'il est ressorti des agents c'est un accompagnement RH à la hauteur. Là, je m'adresse davantage à Monsieur RABIER. Vous m'excuserez, mais de tous les dossiers de réorganisation que l'on a fait pour l'instant, à TER ça allait encore, mais dans d'autres activités les accompagnements RH c'était une catastrophe et franchement, je ne peux pas entendre que sur un entretien exploratoire c'est compliqué pour les RH de se rendre sur place et que du coup on fait la réunion forcément par Teams avec le manager. Honnêtement, Monsieur RABIER, je vais me répéter parce que je l'ai déjà dit tout à l'heure, quand il y a des réorganisations de cette importance, si vous voulez respecter les agents et si vous voulez être honnête avec les agents, le minimum syndical si je puis me permettre, c'est qu'il y ait un acteur RH qui soit présent physiquement à l'entretien. Moi, derrière, si vous avez fait votre Hub RH, qu'il n'y a plus personne qui peut se déplacer parce que c'est compliqué, j'ai envie de vous dire que ce n'est pas notre problème, c'est vous qui avez choisi cette réorganisation-là. Pour avoir fait beaucoup d'entretiens exploratoires avec des agents parce que, en tant que délégué syndical, on peut y assister aussi ou on peut demander à y assister, j'ai très bien vu que quand vous avez des entretiens qui ne se font qu'avec le DPX et pendant lesquels le RH n'est pas là en appui, c'est compliqué. Les agents, neuf fois sur dix, posent énormément de questions sur de l'accompagnement personnel. Je partage, c'est 101 agents impactés, il va donc falloir effectivement que vous fassiez 101 entretiens. Même pour des gens qui ne « perdent pas leur travail », ce sont des changements peut-être de compétences, c'est ce que Monsieur MARTEL a dit tout à l'heure. Il y a donc un accompagnement RH sur les 101 agents qui doit être à la hauteur. Moi, je n'ai pas l'impression que l'on va y arriver. Je vous mets en garde par rapport à cela et je vous le dis, c'est trop facile de nous dire « on ne peut pas s'y rendre donc on va s'arranger, on va faire de la téléconférence... ». Ça m'a fait aussi un peu bondir ce que vous avez dit tout à l'heure, Monsieur MARTEL, qu'on ne pouvait pas se rendre dans les UP parce qu'il y a le COVID. Moi, qu'est-ce que j'ai fait hier et cette semaine ? J'ai mis mon masque, je me suis badigeonné de gel hydroalcoolique et je suis allé à la rencontre des agents. Sur un dossier comme celui-ci, effectivement il y a le contexte sanitaire, mais j'ai envie de vous répondre aussi que c'est vous qui faites passer la réorganisation pendant le contexte de crise sanitaire. Après, il ne faut pas venir nous dire que vous ne pouvez pas vous rendre voir les agents compte tenu du contexte sanitaire. Moi, je pense qu'on a de gros efforts à faire là-dessus. Du coup, je rejoins tout ce qui a été dit.

Nous, on vous dit qu'il y a un caractère grave et imminent. Je pense honnêtement que ça ne vous coûte rien de le reconnaître. Je pense qu'une fois que ça, ce sera passé, on pourra avancer convenablement. Ce sera tout pour moi, merci.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci, Julien. Monsieur LAMBERT.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Beaucoup de choses ont été dites, je vais essayer de ne pas les reprendre. C'est compliqué vos réponses, Monsieur MARTEL. Très franchement... J'ai peut-être employé un mot qu'il ne fallait pas la dernière fois, mais peut-être que les autres élus ont un vocabulaire plus adapté que moi. Moi, j'ai dit que vous nous preniez pour des imbéciles, ça n'a pas plu. C'est quand même compliqué. Hélène, ne prends pas mal ce que je vais dire. Hélène LE SAINT n'a pas l'habitude de parler comme elle l'a fait et ça devrait vous interpeller. Je sais, ce n'est pas facile. J'essaie de trouver mes mots et de peser mes mots. Nous ne sommes pas en physique et ce n'est pas facile quand on fait un long monologue, comme vous pouvez le faire ou comme on peut le faire, d'employer tous les mots qu'il faut, mais quand vous dites qu'il ne faut pas surdramatiser, ce n'est pas acceptable. Ce n'est pas acceptable après tout ce que vous avez pu entendre. Franchement, si moi je ne dois pas dire que vous nous prenez pour des imbéciles, vous ne pouvez pas répondre à tout ce que vous avez entendu, notamment l'intervention d'Hélène, qu'on surdramatise. Moi, je vous le dis, vous avez de la chance que ce soit les GM qui nous demandent de travailler sur la question des RPS et d'aller avec Technologia parce qu'après vos réponses, je n'avais déjà pas envie de le faire, mais j'en encore moins envie de le faire. On va le faire parce que les GM nous le demandent. Nous, on a fait des propositions sur la question des RPS. On n'a pas eu de réponses. Vous nous dites à chaque fois que nous ne sommes jamais contents, que quoi que vous fassiez, ce n'est jamais bien, mais ce n'est pas parce que vous êtes honnêtes que tout est acceptable. Ce n'est pas parce que vous dites aux gens que vous devez réduire la masse salariale qu'ils vont l'accepter. Vous savez, l'honnêteté ne donne pas l'acceptation. Après, sur la forme des choses, vous dites « on travaille en amont, vous nous reprochez d'avoir un dossier incomplet ». Il y a deux solutions, soit on annonce le dossier une fois qu'il est complet et quand je dis qu'il est complet, au-delà de ce que nous, nous pouvons penser. C'est-à-dire que l'on sait où seront localisés les postes, on sait où les collègues seront reclassés et là on l'annonce. Ou alors, dès le départ, c'est ce que je demande en tant que référent et au nom de ma délégation SUD-Rail aussi, dès le départ on associe les élus et les agents. C'est comme ça qu'on réduira la question des RPS et pas autrement. On a l'impression que vous tendez la main pour... Vous savez, c'est l'impression de donner de petites miettes et comme ça ils seront contents. Après, je m'énerve parce que, oui, on a de plus en plus de mal à entendre votre discours. Je ne veux pas dire que vous surdramatisez, mais le discours qui consiste à nous dire que si on ne fait pas ça, on va tous mourir... On va faire une tournée ensemble, Monsieur MARTEL, avec l'ensemble des élus, on va aller voir les cheminots et vous allez les entendre, vous allez voir si la majorité d'entre eux croit en votre politique, on va voir. C'est inacceptable d'entendre toutes ces choses-là et c'est énervant parce que, encore une fois, nous, nous allons faire l'effort, en tout cas pour la délégation SUD. Nous allons faire l'effort parce que nous ne pouvons pas rester bras ballants devant des gens qui disent qu'ils vont se foutre en l'air. On ne

peut pas rester les bras ballants, on ne peut pas juste dire qu'il faut arrêter les restructurations. À un moment donné, il faut nous écouter, il faut nous entendre et il faut nous respecter. Vous ne pouvez pas employer certains mots par rapport à ce que vous avez entendu, ce n'est pas acceptable. À un moment donné, on ne joue pas avec la question des RPS, on ne joue pas avec cette question-là. Nous, on va faire un effort, mais faites-en un aussi. Arrêtez de croire que tout ce que vous faites c'est bien, arrêtez de croire que vous avez raison sur tout, arrêtez s'il vous plaît, arrêtez ! Je m'arrête là parce que sinon je vais encore employer des mots qui vont dépasser ma pensée.

M. SERHANI, Relations Sociales

Monsieur HOUEL.

M. HOUEL, CGT

Je viens de reprendre différents dossiers qui ont été traités dans les douze derniers mois. Je vais parler de la fermeture de la résidence Tergnier ASCT, la même chose à Boulogne-sur-Mer, les DDL, il y a toujours ce fameux point, là c'est le point 10, accompagnement RH. Vous faites simplement un copier-coller suivant les dossiers, mais c'est quand même complexe parce que, dans le point qui parle de la prise en compte des risques psychosociaux, c'est tout le temps la même mélodie. Vous demandez aux managers de proximité d'annoncer la mauvaise nouvelle à leurs agents. Ensuite, si les managers ne sont pas prêts à annoncer telle nouvelle, parce que ce n'est pas donné à tout le monde d'annoncer à son agent que dans deux mois il n'a plus de poste, vous proposez de les aider et de les former afin qu'ils puissent être en capacité de mener correctement ces entretiens. Ensuite, vous indiquez que personne ne restera sur le carreau et ils bénéficieront tous du dispositif d'accompagnement spécifique donc RH0910, patati, patata. Après, on a les fameux quatre services mis à disposition des malheureux cheminots qui n'ont que leurs yeux pour pleurer, c'est le pôle de soutien psychologique qui est joignable par téléphone avec un numéro vert en plus, donc non surtaxé. C'est un très bel effort de votre part. Ensuite, c'est l'équipe de soutien d'action sociale, toujours avec un numéro vert non surtaxé, les équipes de santé et le sophrologue. En fin de compte, ce sont les quatre solutions que vous mettez en place pour traiter les risques psychosociaux dans vos dossiers de désorganisation et qui mettent à mal l'emploi de cheminot. C'est extraordinaire. Je pense que pour faciliter la chose, dans le dossier du progiciel OSCAR, mettez dans le point accompagnement : « idem que les autres dossiers ». Ça évitera de faire un copier-coller. Terminé.

M. SERHANI, Relations Sociales

Madame DEBAST.

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Merci de me donner la parole. J'ai écouté attentivement tous les témoignages et toutes les observations de mes différents homologues. Effectivement, j'aimerais juste revenir sur quelques points. Effectivement, il y a une souffrance dans la ligne managériale, je ne vais pas dire ce que Christophe vient de dire, mais on a aussi beaucoup de témoignages de ces personnes qui, aujourd'hui, se retrouvent en fin de compte impliquées dans ces différents dossiers de réorganisation et même, j'ai envie de dire, vu la production qui est effectuée, de restructuration et qui ne savent

pas comment accompagner leurs agents dans ces dossiers en sachant qu'eux-mêmes sont concernés. Effectivement, il faut peut-être revoir également cet accompagnement. Comme Marc a pu le dire, comme Julien a pu le dire, on en discutera dans la délégation, on consultera la personne en charge de la Traction chez nous à l'UNSA Ferroviaire, mais qui est actuellement en congés donc qui ne peut pas être là, pour voir les suites à donner suite à la demande du cabinet Technologia. On prendra nos responsabilités face à cette demande. Effectivement, encore une fois, on reçoit cet e-mail avec une réponse pour des entretiens qui devraient être effectués avant les fêtes de fin d'année. Après, je comprends les problématiques d'agendas des uns et des autres, mais le timing est un petit peu compliqué. Je voulais simplement revenir plus précisément sur les RPS. Vous n'êtes pas sans savoir, on parle souvent du taux de réponse de l'enquête AMPLI. Je suis en train de me dire que peut-être que les agents ne répondent plus à vos enquêtes parce qu'ils ont l'impression de ne pas être écoutés, mais je vais peut-être insister pour qu'ils y répondent et qu'ils marquent tous les mots forts qu'ils nous donnent au quotidien et auxquels, en tant qu'élus, nous nous peinons de cette situation et effectivement nous avons, je l'ai déjà dit plusieurs fois lors de cette instance et même en CSSCT, cette notion d'impuissance face à tout ce qui nous arrive dans la figure. Effectivement, les propos que vous avez tenus, Monsieur MARTEL, ne sont pas entendables. On ne scénarise pas les propos que l'on reçoit. Réellement, je connais Hélène très bien et la façon dont elle vous a expliqué les choses, c'était avec son cœur parce que les agents, aujourd'hui, n'ont plus confiance dans leur ligne managériale et préfèrent se retourner vers des élus, même si malheureusement, aujourd'hui, au vu de toutes les situations, j'ai l'impression que nous n'arrivons plus à vous faire entendre raison et c'est quand même dramatique d'en arriver à cette situation-là aujourd'hui. Terminé pour l'instant pour moi et je vous remercie de votre écoute.

M. SERHANI, Relations Sociales

Merci. Monsieur LAMBERT voulait reprendre la parole.

M. LAMBERT, SUD-Rail

J'ai juste oublié d'appuyer la demande qui avait été faite par Xavier. Il me semble que ça avait été dit en CSSCT, mais peu importe. Ça ne vous coûte rien de changer la CSSCT du 12 en CSE parce que, effectivement, sur un sujet aussi important, avoir un PV c'est important. Je pense que cette problématique doit être prise en compte par l'ensemble des élus du CSE. J'ai donc oublié d'appuyer cette demande et je tenais à la faire également. Ça ne sera pas le CSE de consultation, mais vous déclenchez des CSE extra... on en a déjà pas mal qui sont prévus. On change, on ne fait plus en CSSCT, on fait un CSE extra. Des propositions vous ont été faites, vous aurez le temps de les regarder et de les travailler. Ceux qui parleront avec Technologia, on aura le rapport, on verra ce que vous prenez et ce que vous ne prenez pas. Comme ça, on pourra s'exprimer ensuite lors d'un autre CSE, mais surtout, la priorité des priorités, c'est qu'on aura le temps de travailler avec les agents et d'essayer de répondre au mieux sur la question des RPS. Terminé.

M. SERHANI, Relations Sociales

Monsieur WATTEBLED, vous vouliez reprendre la parole.

## M. WATTEBLED, CGT

En ce qui concerne Technologia, je suis en train de relire le mail qui a été envoyé le 13 décembre. Si ce n'est que ça votre mesure pour atténuer les RPS, moi ça me paraît très léger. « *Comme vous le savez, la direction TER a confié au cabinet Technologia une mission d'analyse et d'accompagnement. Il s'agit, à partir du projet qui a été proposé en CSSCT du 8 novembre dernier, d'analyser les impacts sur les conditions de travail, santé, sécurité des salariés concernés par cette réorganisation et d'élaborer des recommandations propres à minimiser les impacts* ». Où sont les neuf principes généraux de prévention ? « Minimiser les impacts », vous êtes donc conscients qu'il y aura des impacts, mais vous essayez de les minimiser par le biais d'un cabinet d'experts Technologia. Ensuite, je ne vais pas vous en faire lecture parce que c'est vous qui l'avez écrit et normalement les organisations syndicales l'ont reçu donc je vous passe les écrits. En revanche, vous envoyez cela le 13 décembre et vous expliquez qu'il y aura un entretien en visioconférence d'une durée d'environ 1h30. Ces cinq entretiens devraient avoir lieu avant le 31 décembre. Ce n'est pas sérieux. Comment voulez-vous que l'on participe à ce genre de réunions ? En quinze jours de temps, ça va être ficelé, « bon, on a fait notre boulot, on peut maintenant mettre en place le dossier ». Ce n'est pas possible. Quand on vous demande de reporter, geler pendant un moment et reporter les trucs... Ça veut dire qu'il faut prendre un peu de temps pour décomposer les choses, expliquer les choses et enlever le risque, pas le minimiser. Les neuf principes généraux de prévention qui doivent vous guider lorsqu'on est dirigeants d'une entreprise. Là, vous minimisez et en plus il faut faire ça vite avant le 31 décembre. Quand est-ce qu'on fait ça ? Le 24 décembre au soir avant la dinde ? À un moment, il faut être sérieux, juste sérieux. On vous fait part du mal-être profond dans l'entreprise qui nous fait penser à d'autres entreprises qui ont vécu ce chamboule-tout à d'autres époques et qui ont d'ailleurs été condamnées récemment. On vous explique qu'on ne veut pas en arriver là, mais ça pointe son nez, on vous dit de stopper et on passe à autre chose, on essaye de travailler ensemble avec les agents, de voir comment on peut travailler mieux sans tout chambouler dans un petit bureau là-haut à Paris et décliner en régions. Vous, la seule mesure de prévention c'est de dire « je vous mets en place Technologia et il viendra vous faire cinq entretiens avant le 31 décembre », « OK, d'accord, merci chef ». Ce n'est pas possible, ce n'est pas possible, Monsieur RABIER, ce n'est pas possible. Merci.

## M. RABIER, Président

Merci. Je vais devoir conclure ce CSE extra, j'ai quelques propos. Peut-être, Monsieur le Secrétaire, qui voulait donner deux mots, je vous laisse la parole, Monsieur KIKOS.

## M. KIKOS, Secrétaire

Pour compléter l'excellente intervention de mon camarade Xavier, on a eu l'exemple de ce qu'il ne faut pas faire dans les entreprises comme La Poste, dans l'énergie, dans des entreprises comme la téléphonie où, pour ne pas les nommer, il y a aussi eu des éléments de langage. Quand tout allait bien on parlait d'Orange et quand il y avait des suicides, on parlait de France Télécom. On retrouve certains éléments de langage dans certaines réponses de ce matin. On a l'impression qu'on ferme les yeux alors qu'on est la dernière grande entreprise de service public qui passe à la

moulinette, ce qu'ont vécu des entreprises telles que La Poste, EDF et France Télécom. Là aussi, effectivement, ce qui nous est proposé c'est vraiment très léger. On a eu ces exemples-là pour nous démontrer que pour stopper les risques psychosociaux et le mal-être au travail, ce qu'il faut faire, c'est stopper ces restructurations incessantes qui sont néfastes pour les conditions de travail des cheminots. J'en ai terminé.

M. RABIER, Président

Merci. Alors, il y a Monsieur ROTOLO qui a une intervention, Monsieur l'Inspecteur du Travail, et je reprendrai la parole après.

M. ROTOLO, RS CGT

Monsieur le Président, une intervention assez courte. Vous voulez conclure ce CSE extra, mais je ne sais pas si tout le monde a bien entendu vos propositions, parce que je n'ai pas entendu de propositions concrètes de votre part. On a eu, dans un premier temps, une explication de texte, on a appris ensuite que vous saviez qu'il y avait des souffrances, mais je n'ai pas entendu vos propositions donc on attend vos propositions avant de conclure ce CSE. Je vous remercie.

M. RABIER, Président

Merci, Monsieur ROTOLO. La parole est à vous, Monsieur LE BOT.

M. LE BOT, Inspecteur du Travail

Vous souhaitez peut-être répondre à l'intervention au préalable sur les propositions.

M. RABIER, Président

C'était justement ma conclusion.

M. LE BOT, Inspecteur du Travail

Bonjour à tous. J'ai rejoint in extremis votre réunion à distance puisque je pensais qu'elle avait lieu à 16h00 initialement et j'ai été informé par Madame THIEBAUT donc il n'y a pas de problème, je ne m'en plains pas, mais j'ai fait en sorte techniquement de pouvoir vous rejoindre assez rapidement. Je pense avoir écouté à peu près tout ce qui a été dit. En toute transparence et n'ayant pas forcément tout le niveau d'information et le niveau d'expertise que vous avez chacun et n'ayant pas pris connaissance des documents que j'ai, du reste, reçus pour partie, je ne maîtrise pas encore bien la nature du projet et ses conséquences, mais je pense en avoir à peu près compris les quelques principes. Avant d'intervenir, je vous laisse quand même répondre sur la demande de propositions parce que, là c'est une opinion un peu personnelle, j'ai l'impression que l'on mélange un petit peu tout un tas de questions, qu'on les empile et après on y répond de façon un peu synthétique. Moi, je pense qu'il est préférable de répondre à chaque question, à chaque intervention et d'apporter des éléments et des réponses précises plutôt que de laisser s'empiler toutes les réflexions et puis faire une petite synthèse avec des réponses plus ou moins précises. Moi, je préfère vous laisser répondre avant d'intervenir puisque j'ai dit que j'avais deux questions. Je vous laisse donc répondre à l'intervention préalable sur les propositions éventuelles et ensuite j'interviendrai, si vous le voulez bien. Merci.

## M. RABIER, Président

Le sujet de fond de ce CSE concerne les risques psychosociaux liés au projet qu'on appelle Commande phase 2 dont les débats ont commencé il y a quelque temps. Effectivement, c'est difficile. Ça a d'ailleurs été dit par quasiment tout le monde. Les RPS sont souvent la conséquence du projet lui-même, du fond du dossier, de ses conséquences. S'il n'y a pas de dossier, potentiellement au moins sur ce sujet-là, ça ne crée pas de risques psychosociaux. C'est donc compliqué de discuter de modalités de gestion des RPS — est-ce qu'on est au bon niveau ? Est-ce que l'on fait tout ce qu'il faut ? - sans rentrer, à un moment donné, sur le fond du dossier. Sachant que, en parallèle, quasiment toutes les organisations syndicales revendiquent plutôt l'arrêt du dossier. On a donc un exercice qui est complexe, dans ce CSE en tout cas, qui est centré sur les risques psychosociaux puisque c'est la suite d'un droit d'alerte, à ne pas aborder des sujets, des points de fond du dossier. Ce que je voulais dire c'est qu'on a, côté direction, entendu, de manière extrêmement forte, ce matin, toutes les expressions, témoignages, retours que vous avez faits de vos travaux, tournées, etc. Avec la même force, je veux dire, et j'engage toute la direction, que nous ne sommes pas dans l'indifférence ou le déni. Nous ne sommes pas dans l'indifférence ou le déni de tout cela. Donc, à un moment donné, d'ailleurs quand on a imaginé ce modèle d'accompagnement, en tout cas de travail, et avec cet accompagnement par le cabinet Technologia, c'est quelque chose de nouveau, complémentaire. Ça n'enlève rien aux droits de cette instance qui pourra toujours, à un moment donné, quand ce sera présenté avec un dossier finalisé, puisque là nous sommes dans un dossier qui est encore en travail, vous l'avez compris, qui n'est pas fini puisque le travail en CSSCT a à peine commencé. À un moment donné, le droit à expertise normal, classique, comme on en a déjà eu sur beaucoup de dossiers, il pourra être exercé par cette instance. Donc, ce que nous faisons là, ce n'est pas un remplacement de quelque chose, d'un droit du CSE. Je me permets de le redire parce qu'il pourrait y avoir une forme de confusion également peut-être chez certains élus. C'est donc quelque chose de nouveau qui est, vous l'avez compris, extrêmement centré quand même sur cet accompagnement qui vise à mieux traiter, mieux gérer, mieux anticiper tout ce qu'on appelle les risques psychosociaux parce que je partage avec vous que l'accompagnement RH, au sens global, doit être à la hauteur. Une fois que j'ai dit tout cela, le plan de prévention des risques psychosociaux c'est, quelque part, en grande partie lié à la méthode de travail et d'anticipation que l'on met en œuvre et deuxièmement un des atouts pour qu'il fonctionne mieux. J'ai entendu plusieurs organisations syndicales s'exprimer en ce sens. C'est une contribution de votre part en amont et pendant les réunions de travail dont notamment celle qui est programmée le 12 janvier avec l'interface d'un cabinet qui est autonome, ce n'est pas un dirigeant. C'est quelqu'un d'externe qui a d'ailleurs déjà fait des expertises pour notre propre CE à l'époque sur le Nord-Pas-de-Calais et qui est reconnu comme Émergences, comme d'autres, qui est reconnu pour son indépendance et ses compétences. On n'a donc pas pris, je le précise, un cabinet affilié à la direction et vous le savez bien. Après, ça, c'est la prévention générale. Sachant que je ne sais pas répondre favorablement à la revendication de gel de cette réorganisation ou de report à des temps futurs. Il y a ensuite une autre prévention puisque j'ai entendu également, et on l'a déjà fait par le passé pour d'autres dossiers, il peut y avoir des cas, des situations critiques caractérisées que vous avez rencontrées, que

vous avez eues au téléphone, que vous connaissez et auquel cas, je vous invite à en parler aux dirigeants compétents. On ne peut pas laisser quelqu'un... tout à l'heure Monsieur HOUEL faisait état d'une affaire délicate qu'on a dû gérer pendant un CSE à Amiens, je peux vous dire que dans les heures qui ont suivi, j'ai pris contact avec cette personne, on a mis en place plusieurs dispositions... Moi, s'il y a des situations extrêmement critiques avec des gens qui seraient très mal et je peux le concevoir... Vous savez, les RPS, c'est complexe. Chacun, vous l'avez dit vous-mêmes tout à l'heure en parlant de vos tournées, chacun réagit avec ce qu'il croit - est-ce qu'il a lu tout le dossier ? - je veux bien convenir que ce n'est pas si évident, cela peut procurer des conséquences chez certains et beaucoup moins chez d'autres. Tout cela n'est pas mécanique. On est sur un risque qui est quand même finalement à la fin très individuel ou des petits collectifs. Donc, ma deuxième réponse à ce CSE extra, c'est qu'à un moment donné, si un élu, un mandaté CSSCT – on a fait la même remarque bien évidemment aux dirigeants, aux dirigeants de proximité locaux – connaît quelqu'un qui est dans une situation extrêmement inquiétante alors on doit la traiter. Après, sur le calendrier, j'ai entendu plusieurs propositions. Nous sommes dans des calendriers serrés parce que c'est la vie de tout projet et d'ailleurs, quand on fait une expertise diligentée par le CSE, il y a aussi des calendriers extrêmement serrés qui imposent à tous, souvent les membres de la direction ou des agents, d'être délogés dans des délais extrêmement courts. Néanmoins, on va regarder, en lien avec le chef de projet et Florent MARTEL, si oui ou non il y a quelques possibilités d'aménager, à quelques jours près, si vous voulez, pour se donner un temps de travail supplémentaire. Moi, je n'ai rien contre le fait de faire un CSE. Il nous semble quand même utile que les mandatés CSSCT qui sont souvent des gens issus des chantiers, pour moi ce sont les plus compétents a priori pour travailler ce sujet-là. Je ne veux pas dire que les élus ne le sont pas, mais les élus du CSE viennent souvent juste dans le « coup d'après ». C'est ça qui est d'ailleurs le mode de fonctionnement de notre CSE. Si on doit réajuster le tir, s'il y a des propositions dans ce sens, il faut gagner une semaine, encore une fois on peut peut-être mettre une petite modification. J'invite globalement, pour la prévention générale, tous les mandatés CSSCT à travailler en amont et essayer d'améliorer le dossier, comme déjà de premières propositions ont été faites, mais elles sont sans doute insuffisantes, bien évidemment et puis, s'il y a des cas extrêmement critiques, parce que je ne nie pas qu'il puisse y en avoir, à les traiter en urgence en avisant le dirigeant compétent. Je laisse à nouveau la parole à Monsieur LE BOT.

M. MARTEL, Directeur production

Raphaël, s'il te plaît. Simplement, par rapport aux réponses formelles sur les risques psychosociaux, ce sont des éléments de méthode. Ce que je vous propose, par rapport à cette question de recommandations, on va les diviser en deux parties : les recommandations qui concernent spécifiquement les risques psychosociaux et les recommandations qui concernent spécifiquement l'aspect fonctionnel de la commande. Ça veut dire que l'idée est bien de recueillir l'avis, les propositions, les recommandations, les oppositions de tous et de les synthétiser. On pourra même faire ça sous forme de tableaux. Je ne sais pas, 25 recommandations sur les risques psychosociaux, 20 sur le fonctionnel. Chaque intitulé et en face le positionnement que nous avons en réponse. Évidemment, par rapport aux questions de gel ou de report qui ont été évoquées aujourd'hui, on les met en point 1 et point 2

de ce tableau et après on continue. J'ai parlé tout à l'heure par exemple des éléments de rémunération, évidemment on le met. Il y avait aussi eu une demande, la formalisation d'une réunion technique avant la tenue de la CSSCT pour arriver à avoir la synthèse de toutes les remontées, on peut le regarder. Au niveau des dates, on va regarder où nous en sommes début janvier. S'il y a encore du travail en cours et que la synthèse n'est pas possible, on regardera ce qu'il est possible de faire par rapport à la date du 12. Vraiment, au niveau méthode, ce que je propose c'est de séparer les recommandations en deux parties : risques psychosociaux et analyse fonctionnelle commande. Après, un tableau avec le volume de recommandations et ça, quand on basculera en CSSCT, sur les 30 recommandations, on a dit oui à la moitié, non à l'autre moitié, quelque part tout cela ce sont des aides évidemment à la décision. Ça, pour le coup, c'est une vraie méthode de travail par rapport aux risques psychosociaux. Voilà ce que je voulais simplement ajouter. Il y a eu aussi, par rapport aux chats, une question qui a été posée et à laquelle je n'ai pas répondu tout à l'heure. Il y a eu des questions qui ont été posées sur lesquelles on va faire un document de questions/réponses qui sera transmis aux élus. C'est tout.

M. SERHANI, Relations Sociales

Monsieur LE BOT, vous vouliez prendre la parole.

M. LE BOT, Inspecteur du Travail

Simplement pour poser trois questions. Quel est le calendrier de mise en œuvre effective, prévisionnel normalement, mais quel est le calendrier de mise en œuvre effective de ce projet ? Première question. Deuxième question : quelle est la part d'initiative et la part d'autonomie de TER Hauts-de-France dans la mise en œuvre de ce projet et qu'est-ce qui vient effectivement du siège de voyageurs à Saint-Denis ou pas ? Quelle est la part d'initiative et d'autonomie ici, en région ? Troisième question : comment est-ce que cela se passe dans les autres TER des autres régions ? Est-ce que l'on met en place ce type de réorganisations avec ce type de calendrier ? Merci.

M. MARTEL, Directeur production

Je peux répondre, Raphaël, si tu le souhaites.

M. RABIER, Président

Oui, tu peux répondre.

M. MARTEL, Directeur production

La mise en œuvre effective de ce projet, c'est ce qui est écrit dans le dossier, c'est à partir du mois d'avril. C'est une date indicative. Après, ça veut dire qu'on ne présume pas de ce que ça va donner au niveau CSSCT et CSE, mais en tout cas, nous, nous le souhaitons à partir d'avril. Quelle est la part d'initiative pour TER Hauts-de-France par rapport au siège, c'est 100 % ? C'est nous qui avons pris l'initiative au niveau Hauts-de-France de traiter ce sujet-là. Les collègues des autres TER ont eu d'autres angles d'attaque pour faire de l'efficacité économique, notamment par exemple sur la distribution, par exemple sur le déploiement de l'EAS, ce sont des choix que nous n'avons pas faits. Nous avons fait le choix, nous, de travailler le sujet de la commande. Ensuite, comment est-ce que ça se passe pour les autres régions ? Je dirais que les régions vont en fait se poser la question

des commandes dans le cadre de l'arrivée du progiciel OSCAR. Eux, ils vont démarrer le sujet au niveau de la phase 3. Après, je pense qu'ils seront évidemment amenés à revisiter les organisations, mais pour l'instant il n'y en a pas qui ont fait le même projet que nous au niveau de la commande. Voilà pour répondre aux trois questions.

M. LE BOT, Inspecteur du Travail

Merci.

M. SERHANI, Relations Sociales

Monsieur WATTEBLED voulait intervenir.

M. WATTEBLED, CGT

La part d'autonomie, Monsieur MARTEL, je suis obligé de rebondir, excusez-moi. « On n'a pas fait le choix de l'EAS », forcément vous êtes pris par la convention qui interdit l'EAS donc l'autonomie c'était de choisir de faire de la productivité. Vous avez choisi cela par défaut parce que l'EAS, vous l'aviez proposé à la convention, mais ça a été refusé par l'Autorité organisatrice. Donc c'est une autonomie plutôt limitée, on va dire. Dites les choses. À partir d'avril, oui, ce sera à partir d'avril et vous mettez tout en place pour le faire à partir d'avril, notamment Technologia justement avant le 31 décembre. Après, sur les réponses à ce droit d'alerte, Monsieur RABIER, Technologia, première mesure et deuxième mesure, vous demandez aux élus de faire remonter les cas individuels. À quel moment, dans le droit d'alerte, on a marqué que c'était des cas individuels ? On a marqué RPS sur les salariés. C'est général, c'est votre projet qui génère des risques psychosociaux sur l'ensemble des salariés et vous savez très bien, c'est pour ça que vous nous mettez ça comme réponse, vous savez très bien qu'un salarié aura plus de facilités à parler avec un Inspecteur du Travail ou avec un représentant syndical ou avec un collègue qu'avec sa direction parce que, derrière, il va devoir ferrailer pour garder un poste ou se positionner sur un autre. Dès lors, quelle autonomie ou quel levier aurait-il à aller vous dire « ça ne va pas, je ne suis pas bien » ? Non, il va garder cela pour lui, il va le dire aux élus si par bonheur il le dit aux élus et derrière « surtout, tu n'en parles pas à la boîte, mais ça ne va pas du tout ». À un moment, je persiste, vous niez nos recommandations et nos alertes, vous niez l'évidence et ce sont vos projets. Simplement pour finir mon intervention, vos mesures par rapport à ce sujet sont plus que légères par rapport à l'enjeu. On parle de santé, c'est quand même plutôt inquiétant de vous entendre parler de cela. Après, sur la méthode, je finis juste là-dessus, Monsieur MARTEL, vous dites que l'on va différencier les deux, il y a les RPS et l'analyse sur le fonctionnement de commande, machin, jamais, à aucun moment, vous ne dites « on va remettre en cause ce projet qui, effectivement, peut être néfaste ». J'allais vous dire que ce n'est pas un loto. On ne va pas cocher des cases et tenter. Non, non, non. Les RPS, c'est inscrit comme ça dans le Code du Travail, il faut les traiter. Vous avez une obligation de résultat. Vous devez appliquer les neuf principes généraux de prévention. Dès lors que vous êtes avertis, vous devez appliquer les neuf principes généraux de prévention. Ce n'est pas minimiser. Il y a un ordre, il y en a neuf et il faut les respecter. Merci.

M. SERHANI, Relations Sociales

Monsieur HOUEL.

## M. HOUEL, CGT

Rapidement. Moi, je veux rebondir sur ce que Monsieur RABIER a dit au sujet du cas précis de la collègue qui était intervenue lors d'un envahissement de plénière à Amiens. Monsieur RABIER, vous dites qu'à l'issue de cette prise de parole, vous l'avez rencontrée, vous avez pris au sérieux ce qu'elle nous avait expliqué, mais je dirais qu'il était limite trop tard parce que je vous rappelle que cette dame nous avait ouvertement expliqué que si son mari et ses enfants ne lui avaient pas ouvert les yeux, elle passait à l'acte. Ce qui fait qu'au moment où elle était en réelle souffrance, jamais la direction ne s'est préoccupée de sa situation. C'est d'ailleurs pour ça que de nombreux cheminots mettent fin à leurs jours. Je ne peux pas vous entendre dire que vous aviez pris ce cas au sérieux, que vous l'aviez rencontrée. Il est limite trop tard parce que, je vous le dis, elle a une famille qui était très proche d'elle et qui lui a dit « ne fais pas ça, ça n'en vaut pas le coup ». Sinon, jamais la direction ne se serait préoccupée du mal-être de cette dame. On en est peut-être au même stade avec toutes ces réorganisations que subissent les cheminots au quotidien. J'en ai terminé pour ce dossier-là.

## M. SERHANI, Relations Sociales

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

## M. RABIER, Président

Merci à tous. Je crois que beaucoup de choses ont été dites ce matin, en tout cas du côté des élus. Je pense qu'on a essayé, nous, en tout cas d'être le plus honnête et clair également avec vous, avec les limites qui nous sont imposées en tout état de cause côté direction. On a envie de travailler ce dossier-là sous l'angle RPS. Bien sûr, ils sont travaillés sous l'angle fonctionnel comme le disait Florent MARTEL et comme l'ont dit d'autres tout à l'heure, comme Monsieur TAILLEZ. On a donc envie de travailler ce dossier-là avec le plus grand sérieux possible sur ce sujet des RPS, mais on n'a pas la prétention, en tout cas on n'a pas de baguette magique pour décréter qu'il n'y a pas de RPS ou décider qu'il n'y aurait pas de RPS. Vous voyez, toute réorganisation, potentiellement, peut générer, pour un salarié, quelque chose qui va perturber, si vous voulez, sa vie professionnelle, mais également son interface vie professionnelle, vie personnelle, comme vous l'avez dit Monsieur HOUEL, parce que tout cela est assez compliqué, les risques psychosociaux. C'est un mélange de plein de facteurs qui dépassent, vous le savez bien, le seul environnement professionnel. Nous, nous sommes attachés à respecter les principes de prévention et à mettre beaucoup de choses en œuvre. On essaye en tout cas de vous le montrer. En tout cas, on a initié une méthode. Je l'ai dit tout à l'heure, je n'ai pas la certitude que c'est la bonne méthode, mais je pense qu'on est souvent plus intelligent à plusieurs. Le « plusieurs », ce n'est pas que les gens de la direction, le « plusieurs » c'est avec les préventeurs. C'est bien dans votre rôle de préventeurs que j'espère des contributions, notamment sur ce champ des RPS. Je ne nie pas votre rôle de responsables syndicaux quand vous prenez parfois d'autres casquettes pour contrecarrer des projets d'entreprise qui sont plus globaux d'ailleurs, qui datent de plusieurs années et qui vont encore amener d'autres sujets demain. Je pense qu'on peut, je l'ai un petit peu dit hier soir, en conclusion du CSE, on peut quand même se rejoindre sur la prévention des RPS parce qu'on a déjà fait des choses intelligentes, je pense qu'on doit encore pouvoir le faire et en tout cas,

nous, c'est dans cette approche que nous espérons travailler avec vous. Il y a une mobilisation côté direction. Il y a un chef de projet qui est à 100 % là-dessus, on a mis quelques moyens, vous l'avez compris, on se fait aider, mais le « on », ce n'est pas que nous. On ne fait pas ça pour se faire plaisir. Si on avait des solutions du premier coup et que vous les partagiez, ça serait super. On avance avec humilité, mais avec l'idée quand même qu'il y a un travail à fournir et que ça vaut le coup d'essayer de faire ce travail. Je rejoins certaines propositions qui ont été faites tout à l'heure, avec toutes les limites que cela peut avoir, mais en tout cas si on veut tous travailler pour les cheminots impactés par ce dossier, ils sont quand même nombreux, on le conçoit, ça vaut le coup que l'on fasse ce travail tant côté direction que du côté des élus et mandatés CSSCT parce qu'en tout cas c'est, pour nous, la méthode qui peut porter défaut. On va donc clôturer ce CSE qui était riche.

M. HOUEL, CGT

Monsieur RABIER, rapidement, simplement pour vous dire que vous dites qu'on a un rôle de préventeur, mais nous, nous sommes en plein dans notre rôle. Nous, on vous alerte d'un mal-être, mais à aucun moment ce n'est à nous de régler les risques psychosociaux. Moi, je n'ai pas fait d'études de médecine, je ne suis pas sophrologue. Moi, je suis cheminot et je suis élu du personnel. Mon rôle est un rôle de préventeur, comme tous ici, pas autour de la table, mais autour d'une tablette, en distancié, mais nous sommes en plein dans notre rôle, on vous alerte. Nous, notre rôle, on l'assume pleinement. Terminé.

M. RABIER, Président

Je n'ai pas dit le contraire, Monsieur HOUEL. Vous avez une expérience, vous êtes conducteur, vous êtes, je crois, en CSSCT et élu au CSE. Vous avez, avec vos compétences, votre expérience, vous le faites d'ailleurs très souvent, une capacité de proposer des choses. L'alerte, c'est une chose. Vous êtes également dans votre rôle quand vous alertez, quand vous déposez un droit d'alerte, ça vous est déjà arrivé plusieurs fois. Nous, nous disons que l'alerte, dans cette affaire, ne suffit pas. Derrière, elle doit être suivie, du côté de la direction, comme de l'ensemble des élus et des mandatés CSSCT, de propositions et avec, j'ai envie de vous dire, une méthode que l'on partage. Il faut au moins que l'on se mette d'accord sur la méthode et on a réussi à le faire, vous le savez, sur d'autres dossiers délicats qu'on a eu à traiter par le passé pour lesquels un certain nombre d'entre vous avaient dit : là, je pense qu'on a trouvé une méthode qui permet à la fois de mettre en œuvre un dossier que nous contestons – je respecte cette opposition – mais en même temps qui, quelque part, prévient les RPS ou en tout cas fait en sorte de mieux les maîtriser parce qu'on n'a pas la garantie absolue qu'on sache les stopper tellement c'est complexe à appréhender et à gérer quelque part. Il est 12h00, je propose que l'on prenne 1h30 de pause et qu'on entame le CSE régulier non pas à 14h00, mais à 13h30. Est-ce que ça va à tout le monde ?

M. SERHANI, Relations Sociales

Pour la délégation CGT ?

M. ROTOLO, RS CGT

Pas d'opposition pour la CGT, 13h30 c'est très bien.

M. SERHANI, Relations Sociales

Pour la délégation SUD ?

M. LAMBERT, SUD-Rail

Pas d'opposition pour la délégation SUD.

M. SERHANI, Relations Sociales

D'accord, merci. Pour la délégation UNSA ?

Mme DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Pas d'opposition pour la délégation UNSA Ferroviaire. Merci.

M. SERHANI, Relations Sociales

D'accord, merci. Pour la délégation FO ?

Mme DEDISSE, FO

La délégation FO ne sera pas présente cet après-midi.

M. SERHANI, Relations Sociales

D'accord, nous en prenons note. La délégation CFDT ?

M. VÉZARD, RS CFDT

Pas d'opposition pour la CFDT.

M. SERHANI, Relations Sociales

D'accord.

M. RABIER, Président

Très bien. Je clos donc ce CSE extraordinaire et je vous donne rendez-vous à 13h30 pour l'ouverture du CSE régulier. Bon appétit.

*La séance est levée à 12h01.*