

Comité social et économique TER Hauts-de-France

SÉANCE PLÉNIÈRE DU 17 DÉCEMBRE 2020

Présents :

DIRECTION

M. RABIER, DRH	Président
M. SERHANI, relations sociales	Assesseur
M. MARTEL, directeur production	
M ^{me} THIEBAUT, RS	
M ^{me} BULTHE, RS	
M. BOUE, expert Émergences	

ÉLUS DU PERSONNEL

TITULAIRES	OS	Exc/Présent	SUPPLÉANTS	<u>OS</u>	Exc./Vote
M. KIKOS	CGT		M ^{me} CORBIN	CGT	
M ^{me} DERAÏN	CGT	E	M. WATTEBLÉD	CGT	V
M. DECLERCQ	CGT		M. PIETTON	CGT	
M. FOURNIER	CGT		M. WILLAEYS	CGT	
M ^{me} BASSEZ	CGT		M ^{me} DINGEON	CGT	
M. SMAGHUE	CGT	E	M. BERTHEVAS	CGT	
M ^{me} MAHIEUX	CGT	E	M. WARTELE	CGT	V
M. ESPINOUSE	CGT	E	M. GOMET	CGT	
M ^{me} BOUKREDIA	CGT		M ^{me} KOURKOUZ	CGT	
M. HOUEL	CGT		M. PARJOUET	CGT	
M. LAMBERT	Sud Rail		M. MALANSKA	Sud Rail	V
M. FRANCOIS	Sud Rail	E	M. TACHEVIN	Sud Rail	
M ^{me} MIET	Sud Rail		M ^{me} RICHON	Sud Rail	
M. SOUIN	Sud Rail		M. HIAUX	Sud Rail	
M. LENFANT	Sud Rail		M ^{me} PARENTY	Sud Rail	

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

REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

M. ROTOLO	CGT	Fédération nationale des travailleurs, cadres et techniciens des chemins de fer
M. CORDIER	SUD-Rail	Fédération des syndicats des travailleurs du rail solidaires, unitaires et démocratiques
M ^{me} DEBAST	UNSA Ferroviaire	Union nationale des syndicats autonomes fédération des cheminots
	FO	FO
M. VÉZARD	CFDT	Fédération des cheminots CFDT

Ordre du jour de la réunion du Comité social et économique
du jeudi 17 décembre 2020

1) Approbation des procès-verbaux des réunions du CSE TER Hauts-de-France des 29 octobre et 24 novembre 2020	19
2) Informations de monsieur le secrétaire	20
3) Informations de monsieur le trésorier	20
4) Informations de monsieur le président	20
- Information sécurité	20
- Informations commerciales	21
- Informations sur la régularité et la production	21
5) Consultation (vote) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (2^e consultation du bloc 3)	23
a. Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail PAPACT	23
b. Le plan de développement des compétences :	23
▪ Le programme pluriannuel des formations	23
▪ Les conditions d'accueil en stage	23
▪ L'apprentissage	23
6) Questions/réponses	50

La séance est ouverte à 13 h 31.

M. RABIER, président

Rebonjour à tous s'il y a de nouvelles personnes qui se reconnectent pour ce CSE cette fois-ci régulier. Je vous propose qu'on passe à l'appel avant de commencer.

M. SERHANI, relations sociales

Je vais vous demander, comme nous avons une phase vote, de bien indiquer la composition de vos délégations pour que l'on puisse procéder au vote tout à l'heure. Pour la délégation CGT.

M^{me} BULTHE, relations sociales

Excusez-moi, je me permets d'intervenir, Karim, j'ai un problème d'ordinateur. Je n'ai plus accès à rien, seule l'application Teams fonctionne. Camille est en train de regarder, nous n'avons donc plus accès à la liste des personnes présentes. Je la prends donc manuellement et je vous l'envoie le temps de la réécrire. Entendu ?

M. SERHANI, relations sociales

D'accord, pas de soucis. Merci, Béatrice. Les problèmes informatiques... Pour la délégation CGT ?

M. ROTOLO, RS CGT

Pour la délégation CGT, il n'y a aucun changement par rapport à ce matin. En revanche, pour le vote sur point 5, on vous demande s'il est possible de faire un vote par délégation.

M. SERHANI, relations sociales

Je vais prendre conseil auprès de Camille. Camille, on va finir l'appel et tu me diras si c'est d'accord pour faire le vote par délégation. Pour la délégation SUD ?

M. CORDIER, RS SUD-Rail

Bonjour Karim, c'est Rémy CORDIER. Pour la délégation SUD, nous aurons Mélanie RONGIER-JORE, Maxime LENFANT, Vincent EUDELIN, Marc LAMBERT, Loïc SOUIN, Mickaël MALANSKA qui remplace Anthony FRANCOIS et Ludivine MIET.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Pour la délégation UNSA ?

M^{me} DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Rebonjour à toutes et tous, pour la délégation UNSA Ferroviaire nous aurons M. Jean-Jacques TOURNAY, M. Stéphane MIENS, M^{me} Sandrine CORNET WIART, M^{me} Hélène LE SAINT, M^{me} Agnès COQUERIAUX et M. Philippe HONVAULT. Terminé pour moi.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. La délégation FO nous a informés qu'elle ne serait pas présente. Pour la délégation CFTD ?

M. VÉZARD, RS CFDT

Pour la CFDT, sont présents : M^{me} MARTIN en remplacement de M^{me} MANIER, M. TAILLEZ et moi-même Sébastien VÉZARD comme RS.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Raphaël, après avoir consulté Camille, juridiquement il faudrait un vote élu par élu. Après, si l'ensemble des délégations et toi-même êtes d'accord...

M. RABIER, président

Si toutes les délégations présentes cet après-midi considèrent que l'expression du représentant syndical vaut pour l'ensemble des élus de sa délégation, je n'y vois pas d'inconvénient. Mais il faut que nous soyons tous d'accord sur la méthode, tout simplement.

M. SERHANI, relations sociales

Pour la CGT ?

M. ROTOLO, RS CGT

Pour la CGT, évidemment.

M. SERHANI, relations sociales

Oui, mais il fallait que je vous redemande, David. Pour la délégation SUD ?

M. CORDIER, RS SUD-Rail

Pour SUD, d'accord aussi.

M. SERHANI, relations sociales

D'accord. Pour la délégation UNSA ?

M^{me} DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Pas d'objections pour la délégation UNSA.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Pour la délégation CFDT ?

M. VÉZARD, RS CFDT

Pour la CFDT, c'est d'accord aussi.

M. RABIER, président

Merci. Je vous propose d'écouter vos déclarations liminaires en commençant par la CGT, mais je crois que vous n'en avez plus puisque vous l'avez faite hier, mais j'aimerais la confirmation.

M. ROTOLO, RS CGT

C'est tout à fait ça. Nous n'avons pas de déclaration puisque nous l'avons faite hier.

M. SERHANI, relations sociales

D'accord, merci. Pour la délégation SUD ?

M. CORDIER, RS SUD-Rail

Oui, il y aura une déclaration.

M. SERHANI, relations sociales

D'accord, merci. Pour la délégation UNSA ?

M^{me} DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Oui, suite à mon faux départ de ce matin, nous aurons une déclaration, Karim.

M. SERHANI, relations sociales

Entendu, Pauline. Pour la déclaration CFDT ?

M. VÉZARD, RS CFDT

Nous aurons une déclaration liminaire également.

M. SERHANI, relations sociales

D'accord, merci. Nous écoutons la déclaration SUD.

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

Monsieur le président,

Tout d'abord un petit mot sur les dernières élections du Conseil d'administration. À SUD-Rail, nous ne sommes pas comme les politiques. Même si SUD-Rail se renforce nationalement et régionalement, que les OS réformistes s'effondrent, le vrai vainqueur de cette élection est l'abstention. On peut se réfugier derrière le fait que l'élection du Conseil d'administration n'intéresse pas grand monde, mais la vérité c'est que ce que nous dénonçons en instance à propos des agents coupés de la direction, nous pouvons l'appliquer aux OS de la SNCF. Les défaites successives, la mise en place des CSE, nous ont fait beaucoup de mal. Beaucoup trop de cheminots se sentent seuls par la diminution des représentants du personnel. Les fossoyeurs du gouvernement ont réussi leur coup. La direction SNCF, en refusant de remettre des instances de proximité, participe à ce triste constat. Sur notre région, SUD-Rail réclame le retour de ces instances de proximité. Dans l'attente, nous nous inscrivons dans des groupes de travail locaux, mais tout cela est bien insuffisant. À trop vouloir se couper de ses agents, la direction peut jubiler aujourd'hui, mais demain les conséquences de ces isolements peuvent amener à des conflits sociaux comme connus dernièrement dans les Technicentres parisiens conduisant malheureusement à des choses bien plus graves. À vouloir trop avoir, on perd tout. Arrêtons de jouer alors. SUD-Rail a choisi, pour notre CSE, de s'inscrire dans le processus du REX sur les instances CSE, CSSCT et du dialogue social proposé par votre service RH.

Espérons un véritable temps d'échanges et surtout d'actions fortes, notamment pour s'occuper de nos missions préventives premières, à savoir préserver la santé physique et mentale des salariés. Un qui n'a pas de problèmes de communication et de dialogue, sauf à être honnête, c'est notre cher président de région. Après avoir décidé d'ouvrir certaines de nos lignes à la concurrence, voilà ce qu'il a déclaré récemment : « je vais peut-être dire quelque chose qui ne va pas vous plaire et n'en déplaise aux syndicats de la SNCF, mon souhait dans l'avenir est de confier à des

entreprises comme la vôtre la gestion de la maintenance des trains. Je ne m'en cache pas. En plus, vous êtes bien moins cher ». En effet, lors d'une visite du site Bombardier à Crespin, Xavier BERTRAND a souhaité s'entretenir avec les syndicats afin de les rassurer sur leur avenir. En effet, Bombardier deviendra une filiale d'Alstom. Lors de cet entretien avec le syndicat SUD Bombardier, le président du Conseil régional des Hauts-de-France a pris position au sujet de la maintenance des trains, estimant que la gestion de la maintenance serait bien moins coûteuse avec eux qu'avec la SNCF. Allez, on rajoute une couche aux cheminots de la région. Cet homme qui représente tout ce qu'il y a de détestable dans la politique, mensonges, populisme, n'a de cesse d'allumer la SNCF et de mettre les cheminots du TER en RPS.

Quand allez-vous répondre à ce monsieur ? La convention a été signée et pour cela vous avez dû avaler beaucoup de couleuvres. Maintenant, ça suffit. Répondez-lui sinon nous nous en chargerons publiquement. Les agents du TER en ont plus qu'assez de subir les propos de ce triste personnage. Le directeur de région doit répondre et montrer aux cheminots qu'il les soutient. Faisons le tour de nos établissements. Au Technicentre, nous voulions vous interroger sur le dépistage massif sur Calais, mais vous avez répondu hier. Alors qu'un préavis de grève unitaire a été déposé portant sur le mieux-être au travail et une réelle connaissance du métier exercé par nos collègues des Technicentres, des tests alcool et produits psychoactifs sont faits de plus en plus fréquemment. SUD-Rail est contre ces tests et nous pensons que la direction ferait mieux de répondre aux légitimes revendications de nos collègues que de procéder à ces tests. À l'ERC, au niveau des escales, vous êtes aujourd'hui devant le fait accompli quant à vos suppressions massives de postes. Dans beaucoup de gares, les organisations doivent être revues, car on a supprimé pour supprimer et mis l'organisation en place ensuite seulement. Nous vous avons alertés et aujourd'hui vous essayez de combler tant bien que mal en profitant de la situation pour modifier des horaires sans passer par notre instance et pire encore en instaurant la polyvalence et polycompétence. Nous vous demandons de faire un bilan de l'organisation du travail de chaque escale de la région et enfin de remettre de l'humain.

Concernant les ASCT, dans ce climat anxiogène de crise sanitaire et surtout du fait de votre refus de vouloir stopper le contrôle à bord, le nombre d'agressions ne fait qu'augmenter. Là aussi, le curatif exercé sur ces agressions a beau être fait, vous devez prendre vos responsabilités et pendant ce contexte sanitaire donner la consigne de suspendre le contrôle comme au printemps dernier alors même que les trains et les voyageurs étaient bien moins nombreux qu'actuellement et nos collègues bien moins exposés de fait. Vous devez renforcer les missions de filtrage de la SUGE et de la police. Ne restez pas les bras ballants devant ces faits et la réponse que l'on peut nous faire ne peut pas être : « on ne peut rien faire face à des problèmes de société ».

Pour les ADC, dans un souci d'équité sans doute, vous avez pris soin qu'ils puissent bénéficier aussi de ce même climat anxiogène en leur permettant d'assurer des trains EAS. Ils partagent d'ailleurs avec les contrôleurs les rames en suroccupation, héritage du SA 2020, ainsi que les gares vidées de ses cheminots. Mais comme ce n'est jamais assez, peu importe l'épreuve que l'on traverse, vous n'avez pas hésité à proposer un SA 2021 plus dur et plus invivable que le précédent afin d'améliorer

encore et toujours plus la productivité. Les dernières modifications réglementaires concernant les fiches train montrent à nouveau qu'en morcelant l'entreprise et en gérant chacun de son côté des petits morceaux du puzzle de la sécurité, nous ne sommes plus capables de faire l'assemblage correctement. Nous sommes obligés de gérer dans l'urgence, et ce après la mise en service de ces erreurs d'assemblage. C'est donc dans ce climat, commandé au jour le jour, sans date de reprise de roulement, tantôt le 31 décembre, tantôt le 4 janvier, tantôt le 11 janvier, que les conducteurs abordent cette fin d'année sans même savoir si leurs congés seront accordés pour les fêtes. Devant ce constat pitoyable, les organisations syndicales CGT, SUD-Rail, UNSA et FO ont déposé un préavis de grève reconductible. Que ce soit les organisations syndicales, des cabinets d'experts indépendants, une partie de votre encadrement, tous sont unanimes pour dénoncer vos politiques de restructurations et réorganisations qui, en plus de ne pas fonctionner, mettent une grosse partie des agents du TER en RPS.

Les organisations syndicales CGT, SUD-Rail, UNSA, CFTD ont pris leurs responsabilités en déposant un droit d'alerte. À votre tour de prendre les vôtres. Une nouvelle fois, nous vous demandons de stopper vos projets pendant la crise sanitaire et d'intégrer au lieu d'exclure les agents du TER face aux enjeux de demain.

Merci pour votre écoute.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. La déclaration UNSA.

M^{me} 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 ces réorganisations. Un nouveau projet concernant la commande du personnel nous a été présenté avec près de 30 postes supprimés, un droit d'alerte a été déposé afin de permettre aux représentants des CSSCT de consulter le personnel concerné dans un contexte plus favorable en début d'année. Cette fin d'année 2020 ne permettra pas à de nombreux cheminots de votre périmètre de passer de fêtes de fin d'année heureuses, mais n'oublions pas que c'était déjà le cas fin 2019 pour la réorganisation en directions de lignes et l'année précédente pour la mise en place du Hub RH. Ainsi, vous semblez avoir décidé de perturber les fêtes de fin d'année des cheminots. Nous vous alertons à nouveau sur le mal-être des agents de notre périmètre et des RPS qui en découlent. Certains projets ont donné lieu à des demandes d'expertises au cours de l'année et la qualité des restitutions a mis en évidence des incohérences par rapport aux objectifs de qualité de service que l'entreprise veut atteindre. La délégation UNSA retiendra par exemple le démantèlement de l'établissement Traction Hauts-de-France avec la répartition du personnel des UP dans les différentes DDL qui renforcera le sentiment d'éloignement et de solitude des ADC pouvant créer des situations anxieuses

contraires à la sécurité. Nous revenons également sur la mise en place des DDL sur le versant sud qui avait pour objectif d'améliorer la qualité de service et qui n'a pas tenu ses promesses. Le siège de la DDL Paris Hauts-de-France implanté à Paris, par exemple, est censé permettre une meilleure réactivité en cas de situation perturbée, mais n'a pas prouvé son efficacité quand on regarde la qualité de la production sur le Y Picard. L'implantation à Creil du siège de cette DDL préconisée par notre délégation aurait été plus pertinente, car au centre de la DDL. Les services d'escale ne sont pas épargnés sur le territoire Hauts-de-France avec la suppression des départs de trains pourtant essentiels pour assurer la sécurité des circulations et de nos voyageurs. Les équipes de vendeurs ont dû s'adapter à la crise sanitaire et offrir un service de qualité aux clients avec des mesures d'après-vente qui évoluent au gré du confinement et des déconfinements ainsi que la juxtaposition tarifaire, le contrôle des droits à réduction et le bug sur les réservations des cheminots.

Pourtant, des postes seront encore supprimés. Les agents des Technicentres ont assuré la décontamination des rames avec des changements de composition incessants mettant en danger les ASCT et les voyageurs à cause du non-respect des règles de distanciation. Les ASCT ont dû faire face à des actes d'incivilité dans les trains à cause des voyageurs qui refusaient de porter le masque. Tous les agents du back-office, PCAS, BE, ont dû adapter le plan de transport afin d'optimiser la qualité de notre offre tout en maîtrisant les coûts selon les préconisations de l'AO compte tenu du taux de fréquentation dans nos trains. La réorganisation de la gare d'Hirson présentée montre aussi l'empressement du TER Hauts-de-France à se mettre en ordre de marche pour l'ouverture à la concurrence.

En effet, la reprise des tâches d'escale par le TER et la mise en place d'un DPX intermédiaire permettra l'autonomie complète de la gare et facilitera son intégration dans un lot repris dans l'appel d'offres. Globalement, cette année 2020 a été particulièrement marquée par les annonces précises des lots ouverts à la concurrence et l'effet anxiogène sur nos collègues : qui sera transféré demain ? L'application des décrets n° 2018-1242 et n° 2019-696 génère de très nombreuses questions sans réponse. Bien que l'ensemble du personnel du TER Hauts-de-France a montré l'utilité de la continuité du service public dans une situation de pandémie comme aujourd'hui et sa capacité à s'adapter depuis le mois de mars, vous les remerciez en leur présentant un énième projet de réorganisation. La délégation UNSA Ferroviaire vous redemande de reconnaître le professionnalisme de l'ensemble du personnel en arrêtant vos projets de réorganisation.

Merci de votre écoute,

La délégation UNSA Ferroviaire.

M. SERHANI, relations sociales

Merci, Pauline. Je crois qu'il y avait aussi une déclaration CFDT.

M. VÉZARD, RS CFDT

C'est bien ce que j'avais annoncé, Karim.

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

Monsieur le président,

Mesdames et messieurs les élus et représentants syndicaux,

Élections aux CA SNCF. Malgré un scrutin marqué par une très forte abstention, les cheminotes et les cheminots ont été nombreux à soutenir les candidates et les candidats de la CFDT aux élections des Conseils d'administration. Nous tenions à les en remercier. Malgré le fait que la CFDT n'ait pas obtenu de sièges, la diminution du nombre d'administrateurs au sein des CA décidée par l'État étant passée par là, c'est renforcés dans nos convictions et fidèles à nos engagements que nous continuerons d'agir pour défendre les droits et les intérêts des cheminotes et des cheminots. Nous voyons déjà certains nous cancaner sur le sujet et nous tenons à leur dire que la grande victorieuse de ces élections est l'abstention à la SNCF comme dans ses filiales. L'abstention est un danger pour la démocratie, c'est une mise en garde contre la direction, mais aussi contre les organisations syndicales. C'est un emblème d'une profonde crise de la représentation, car ne pas voter c'est se taire et subir. Le droit de vote a été une avancée démocratique déterminante et irremplaçable obtenue de haute lutte et il y a peu de temps à l'échelle de notre histoire.

En tant qu'élus et membres de la direction représentés ici au sein de cette assemblée, nous devons nous interroger sur ce fort taux d'abstention et de l'intérêt des cheminots composant le groupe SNCF sur la représentation du personnel et par décalage sur l'intérêt qu'ils portent à leur entreprise. Nous l'avons plusieurs fois évoqué ici, une entreprise qui avance sans ses agents est une entreprise condamnée. COVID-19, il est indéniable que l'impact de la crise sanitaire pèse lourd de manière chiffrée – 5 milliards d'euros de pertes de recettes à fin septembre – mais aussi de manière sociale et psychologique. La crise est profonde, ses effets sont lourds et vont s'inscrire dans le temps.

Pour la CFDT Cheminots, une seule ligne d'action : défendre les salariés et construire toutes les protections possibles. Des engagements ont été obtenus au sein de la SA Voyageurs et applicable de facto sur notre périmètre TER Hauts-de-France : le maintien de 100 % des rémunérations fixes et des primes de travail, primes Traction ainsi que 100 % des indemnités fixes mensuelles ; que pour les journées chômées au titre de l'activité partielle, le niveau de rémunération globale ne puisse être inférieur à 80 % de la rémunération moyenne groupe [...] la mise en œuvre de l'activité partielle soit 90 % environ de la rémunération nette ; la mise en place d'un complément de rémunération en cas d'activité restreinte avec une indemnité compensatrice exceptionnelle de service restreint. L'APLD est un dispositif qui apporte des garanties sur une durée de plusieurs années, des garanties de salaires, mais aussi et surtout des garanties sur le maintien de l'emploi. C'est précisément pour cela que la CFDT avait poussé au sein de la branche ferroviaire la mise en place d'un accord APLD. Certains ont fait le choix légal de la dénonciation par défiance vis-à-vis de la branche ou par opposition stricte au dispositif. L'argument consistant à dire que de meilleures protections peuvent être trouvées au sein du groupe public ne justifie en rien une telle dénonciation.

En effet, la position de la CFDT était bien d'obtenir un socle au niveau de la branche et des compensations complémentaires au sein des entreprises. Eh oui, nous ne sommes plus seuls dans le ferroviaire et sans accord de branche, certaines entreprises, c'est déjà le cas, placeront leurs salariés en activité partielle de droit commun. En clair, ils produiront moins cher. La dénonciation est donc un cadeau aux entreprises qui concurrencent la SNCF. Côté SNCF justement, à partir de janvier, étant donné la dénonciation de l'accord de branche et sans accord d'entreprise, le chômage partiel de droit commun serait le seul recours. Ce dispositif est beaucoup moins protecteur que l'APLD : mise en place unilatérale par l'employeur, temps de chômage non plafonné, indemnisation du salarié et de l'entreprise beaucoup plus réduite, aucune obligation de maintien dans l'emploi...

C'est pourquoi la CFDT s'inscrira dans la négociation de l'accord au niveau du groupe et ne transigera sur aucun sujet, qu'il s'agisse de rémunération, de formation, d'adaptation de la charge de travail, des objectifs individuels, du maintien des droits en matière de retraite, de prévoyance, de frais de santé, de congés, de repos, de parcours professionnel. Enfin, il s'agit aujourd'hui de notre dernière plénière ordinaire de CSE de l'année 2020. Année ô combien unique et année qui sera bien loin de tomber aux oubliettes. Si les cheminots pouvaient revenir sur l'année 2020 dans un format temps réel tel que celui du président FARANDOU, nul doute qu'ils feraient état de quelques angoisses, injustices et mécontentements. En effet, l'année 2020 est aussi et surtout une année de perte de pouvoir d'achat, de tentatives de hold-up de nos acquis sociaux et d'incompréhensions. Pour exemple non exhaustif, l'interprétation du RH0143 fin novembre avec tentative d'imposition des congés par certains managers, les challenges LAF, des menaces envers des ASCT qui ne contrôlèrent pas suffisamment, des difficultés de compréhension de certains managers face aux directives régionales... Mais 2020 c'est aussi la reprise à grands pas des réorganisations. La pause fut plus courte et pas sûr que nous ayons suffisamment pris de recul avant de reprendre. Preuve en est, nos dossiers délicats de fin d'année.

De plus, monsieur le président, nous l'avons bien compris, 2021 sera l'année des efforts, une fois de plus d'ailleurs. Pour conclure, oui, les cheminotes et les cheminots méritent de se sentir tous et toutes SNCF alors agissez et faites agir pour que l'année 2021 vienne faire oublier celle qui se termine.

Merci pour votre écoute.

M. RABIER, président

Merci à tous pour vos déclarations qui complètent donc celle d'hier de la CGT. Je vous propose d'apporter quelques éléments, bien évidemment, et je laisserai également Florent MARTEL compléter. Je ne reviendrai pas sur ce qu'on a dit hier, puisque c'est la même chose, pour les thèmes communs qui ont été évoqués, sur le SIPH, le système des horaires, sur le droit d'alerte COVID... ce sera la même chose qu'hier matin bien évidemment. Je ne vais pas vous faire cet affront de répéter tout le temps la même chose. En revanche, je veux revenir sur des points de certaines déclarations qui doivent quelque part tous nous interpeller pour positionner un petit peu dans nos têtes les curseurs de ce qu'il s'est passé. Donc oui, trois fois oui, 2020 c'est vraiment une année très spéciale dans nos vies personnelles, dans nos vies professionnelles, bien évidemment. La SNCF, dans cette affaire, on l'a tous suivi, on

a d'ailleurs mis en place, et ça continue, un groupe de suivi entre les secrétaires, référents et les organisations syndicales pour bien partager tout ce qu'il s'est passé à cause de la COVID et toutes les conséquences que cela a pu avoir. Je trouve que c'était, on peut au moins être d'accord là-dessus, une mesure intelligente qu'on a prise collectivement parce qu'il y a eu beaucoup de choses qu'il fallait appréhender, comprendre, partager... Là, dernièrement, dans la déclaration CFDT notamment, vous faites notamment référence, on en a déjà touché quelques mots, au système de chômage partiel qui a été mis en œuvre pour la première fois dans l'entreprise, c'était une nouveauté et qui permet quelque part à l'entreprise de diminuer les pertes importantes, notamment de masse salariale parce que, et ce n'est pas de leur faute, parce que les cheminots n'ont pas de travail et parce qu'il y a la COVID et parce que les plans de transport sont diminués et parce que et parce que et parce que...

Donc une année extrêmement spéciale. Je retiens qu'on a eu un haut niveau finalement de prise en charge et c'est tant mieux et c'est aussi la force d'un grand groupe comme la SNCF par rapport à la rémunération et vous le savez. Là, ce qui est devant nous, c'est qu'il y a le chômage partiel normal dans un cadre précis qui normalement s'arrête à la fin d'année et ensuite il y a ce débat qui a été évoqué par la CFDT sur ce qu'on appelle l'activité partielle de longue durée qui fait l'objet d'une négociation au sein de la branche et qui n'a pas fonctionné. Donc oui, le groupe public unifié va engager ou a commencé d'engager – je ne suis pas dans tous les secrets – une négociation donc sur l'APLD, mais au niveau du groupe public unifié et oui, la position de la direction c'est de dire, sur le sujet-là comme sur d'autres au fond, comme la classification des métiers, comme le temps de travail, comme tous les sujets qui se traitent depuis plusieurs années au niveau de la branche, l'intérêt de la SNCF c'est quelque part que le niveau de la branche soit le plus élevé possible. Pourquoi ? Pour la simple et bonne raison que si tous les cheminots de la SNCF et les autres cheminots des autres entreprises ferroviaires et peut-être un jour des cheminots de la SNCF qui devront basculer dans d'autres entreprises ferroviaires à cause de la concurrence si nous perdons les marchés, l'intérêt c'est qu'on tire par le haut, si vous voulez, le niveau de protection sociale en grand, dans tous ses items, de tout cela. Donc si on reste nous, SNCF, plutôt mieux-disants, et tant mieux, et qu'il y a un écart trop important, ça ne nous est pas favorable dans l'ouverture à la concurrence. Tout cela, je pense que tout le monde l'a compris. En revanche, je respecte les positions des différentes organisations syndicales sur la bonne manière pour régler et harmoniser ces sujets-là, mais vu de l'entreprise, vu de la direction que je représente, la bonne manière c'est d'avoir le meilleur niveau qui soit au niveau de la branche donc je rejoins, dans ce cadre-là, les positions exprimées par certaines organisations syndicales.

Pour terminer sur l'APLD, ce sera quelque chose pour le travail de début d'année prochaine. Après, on en a beaucoup parlé, vous avez évoqué les congés... On a fait ce travail, en tout cas au niveau régional et avec le comité de direction, d'essayer le plus possible d'harmoniser les postures, les règles... et on a fait cet effort, vous en conviendrez, d'envoyer à l'ensemble des élus, des organisations syndicales bien évidemment, de tous les mandatés CSSCT et j'ai envie de dire de toute la ligne hiérarchique, la même chose. C'est-à-dire qu'on n'a pas un discours avec vous, un discours avec les managers puis un troisième discours avec je ne sais pas qui. On a chaque fois fait cet effort et on y a mis un peu d'énergie, vous le savez, à essayer

d'aligner et d'harmoniser toutes les postures, même si vous n'étiez pas forcément tous en accord, mais au moins on parlait tous le même langage. Donc, dans cette année très spéciale, il y a, en termes de dialogue social parce que nous sommes tous extrêmement frustrés, critiques, déçus, on met chacun l'adjectif qu'on veut derrière la qualité du dialogue social. On a eu des DCI dernièrement là-dessus. On a quand même eu des points, quand il faut se rassembler sur l'essentiel, on arrive quand même, quand on arrête tout, quand on passe de 100 % à 15 % du plan de transport, on a vécu des trucs, moi, dans ma mémoire de dirigeant, de cheminot, que je n'avais jamais vus et je ne dois pas être le seul. Moi, je trouve qu'on a fait face. On a fait face et le professionnalisme qui a été évoqué en particulier par l'UNSA et d'autres souvent, il est là. Le professionnalisme est là et je ne rejoins pas complètement la déclaration de SUD quand on dit que la direction ne soutiendrait pas les cheminots.

À plusieurs reprises, on qualifie finalement leur capacité d'appréhender et de s'adapter à des conditions complètement hors norme pour faire fonctionner le service public. Donc, non, nous soutenons, nous l'avons montré en tout cas peut-être insuffisamment, je veux bien l'entendre. En tous cas, je le redis aujourd'hui, on soutient les cheminots du TER Hauts-de-France. Après, on l'a déjà dit, on n'ira pas sur ce terrain-là, vous le savez, monsieur LAMBERT. On ne fait pas de politique, nous, dans notre rôle. Après, chacun peut avoir les idées qu'il veut à titre personnel en tant que citoyen. Vous avez sans doute des libertés au niveau de votre rôle de délégué syndical que je n'ai pas. Nous, on l'a dit hier d'ailleurs dans la présentation du programme « Tous SNCF », on a une Autorité organisatrice qui, quelque part, n'est pas qu'un partenaire. C'est un client que l'on doit satisfaire aussi, qui a des exigences, avec qui on a construit une convention qui a été extrêmement difficile à construire et qui attend plein de choses et j'ai envie de vous dire que c'est normal parce qu'elle dépense de l'argent public, l'argent de tous les Français, le nôtre quand on paye nos impôts. Donc, quoi de plus normal que d'exiger quelque part des entreprises publiques qu'elles soient au meilleur niveau.

Après, là où ça diverge forcément entre nous, représentants du personnel et direction, c'est sur les méthodes et les moyens d'arriver à ce niveau d'excellence. En tout état de cause, on a eu une année qui se termine avec plein d'interrogations sur la suite. Quand je dis plein d'interrogations, c'est la crise, certains la disent profonde, c'est d'ailleurs ce qu'a dit la CFDT. On ne sait pas vous dire, à l'heure où on se parle, si au fond tous les voyageurs vont revenir dans les trains, côté TER, mais aussi Voyages. Parce que les modèles économiques qui prévalaient avant cette crise, nous pensons qu'ils sont bousculés et sans doute que le verbe est faible, n'est pas suffisant, nous pensons qu'il s'est passé quelque chose dans la manière d'appréhender peut-être le monde du travail. On l'a déjà évoqué quand on parlait du télétravail, sans doute demain dans notre entreprise, mais surtout ailleurs. Parce que plus il y aura de télétravail moins il y aura de gens qui voyageront, c'est binaire. Sans doute que les entreprises qui utilisaient – et ça faisait quand même beaucoup de cash tout cela pour Voyages – beaucoup le TGV pour faire du ville à ville, des réunions.

Quand on prend goût, non pas sur quelques semaines, parce qu'on a déjà eu des grèves, des choses comme cela, mais c'est quelques semaines. Là, on est en train de parler de plusieurs mois finalement de télétravail. Le gouvernement continue de

privilégier le télétravail. Toutes ces entreprises qui, quelque part, ont habitué leurs salariés à télétravailler et à faire des réunions à distance avec les inconvénients que l'on connaît bien, nous y sommes en ce moment en CSE, mais aussi les avantages, les avantages en termes de coûts. Il n'y a plus les billets de train à payer quand on est une entreprise, il y a le temps gagné dans tout cela... Donc tout cela, il va se passer des choses, on n'a pas complètement tiré tous les enseignements et toutes les conséquences surtout de tout cela. Ce qui est clair c'est que les analyses montrent qu'il nous faudra sans doute plusieurs mois voire plusieurs années pour rattraper le chiffre d'affaires que l'on pouvait avoir dans nos activités, notamment Voyageurs, avant cette crise. Donc, quand on prend en considération tout cela, nous étions déjà embarqués dans un rythme assez soutenu, le mot est faible vu ce que nous avons encore travaillé ce matin, d'évolutions d'organisation. Je pense que les évolutions de marché, de plan de transport, ne vont pas faciliter, je dirais, ne vont pas forcément nous donner plus de latitude ou de temps pour nous adapter dans les mois et années qui viennent.

Donc l'entreprise, je ne vous fais pas la morale, je vous donne mon ressenti sur la situation comme vous l'avez fait dans vos déclarations, l'entreprise est engagée dans un mouvement assez dynamique avec son lot de conséquences humaines, mais pas que. Il y a aussi plein d'autres conséquences sur d'autres sujétions, on aura moins d'argent pour investir... Tout cela fait que l'année prochaine et les années suivantes, il va falloir, je crois, que nous soyons meilleurs, en tout cas dans beaucoup de domaines, mais meilleurs aussi dans le dialogue social et je terminerai, avant de laisser la parole à Florent MARTEL, en disant qu'on engage – certains l'ont évoqué ce matin – sur le CSE, avec lucidité, nous ne sommes pas donneurs de leçons, d'ailleurs je ne suis pas intervenu à titre personnel dans ce travail qui est complètement confié à l'équipe de Karim SERHANI et donc vous aurez liberté, pour ceux qui souhaitent y participer, de dire ce que vous avez également sur le cœur.

Nous sommes bien sur la méthode, nous sommes sur la manière de faire pour quand même améliorer cette instance et ses commissions et améliorer quelque part, parce que c'est quand même lié, aussi le dialogue social, même si ce n'est pas l'instance qui fait le dialogue social, mais elle y contribue malgré tout. Nous sommes donc engagés, malgré ces crises, malgré ces difficultés, malgré nos oppositions sur un certain nombre de sujets, nous sommes engagés en tout cas à essayer de faire ce qu'il faut si on peut parce qu'on le veut en tout cas, si on peut converger sur un certain nombre de dispositions qui nous permettront de mieux travailler ensemble parce que ce qui est devant nous ne sera pas plus facile que ce que l'on vient de passer, je ne parle pas de l'année 2020, ce que l'on vient de passer, j'espère que ce sera un peu plus facile que 2020, mais ce que l'on vient de passer ces dernières années en tout état de cause. Je laisse la parole à Florent MARTEL.

M. MARTEL, directeur production

Deux points sur lesquels j'interviens. Le premier concernant ce qu'a dit M. LAMBERT concernant les prises de parole, Bombardier et juste quelques prémices de bilan sur les éléments de production de 2020. On a déjà débattu à maintes reprises de ce sujet de la défense des cheminots dans la presse. S'agissant du cas que vous citez, monsieur LAMBERT, déjà je l'apprends. Comme quoi, c'est intéressant d'avoir des portes d'entrée dans les autres entreprises. Votre propos a

évidemment éveillé mon attention. Vous comprenez bien qu'évidemment, s'agissant d'une déclaration qui a été faite de façon non publique à un syndicat de Bombardier, évidemment Frédéric GUICHARD ne peut pas monter au créneau là-dessus. S'il le fait, en tout état de cause, dans l'heure qui suit il est immédiatement démis de ses fonctions. Il faut que vous ayez bien conscience de cela. Si à l'issue de ce CSE, j'appelle Frédéric GUICHARD en disant « il faut que tu fasses un article de presse pour combattre ce qu'a dit Xavier BERTRAND au syndicat de Bombardier », dans l'heure il est démis de ses fonctions. Donc, ça ne sert à rien, après, vous remettez un autre directeur de région à qui on dit d'être beaucoup plus prudent sur ses prises de parole et on continue à parler de ce sujet. Quant au fait d'affirmer qu'on serait plus cher au niveau de la maintenance à la SNCF que Bombardier.

Xavier BERTRAND affirme que la maintenance est plus chère à la SNCF qu'à Bombardier, déjà il faudrait que Bombardier fasse de la maintenance courante de TER en France, ce qui n'est pas le cas et ce qui pourrait permettre quand même déjà de comparer les prix. En plus, on est plus cher, mais par rapport à quoi ? Je veux dire, des contrats de maintenance peuvent être évidemment très nombreux et parfois, quand c'est habilement ficelé, on peut avoir l'impression que c'est plus cher sur le papier et quand on se relève à la fin, ça l'est plus. Notamment tous les contrats qui ont été signés en Angleterre lors de l'ouverture à la concurrence ont montré que beaucoup d'autorités organisatrices s'étaient fait quand même largement avoir à ce sujet. Évidemment, si vous proposez un socle de maintenance extrêmement bas et que tout ce qui est en plus, optionnel, est surmargé à la fin la facture est plus chère. Après, concernant, parce que je pense que Bombardier fait du Lobbying intense auprès du directeur de région sur ce sujet-là, nous, nous sommes contents de récupérer des rames neuves et vous avez vu ce marché d'achat de 33 rames qui arrivent. Après, j'ai envie de dire à Bombardier « faites un peu attention à la qualité de production des rames que vous sortez » parce que je rappelle qu'aujourd'hui nous sommes obligés de coller du scotch en toiture de nos Regio 2N M en Nord-Pas-de-Calais parce qu'elles prennent l'eau de toute part. Donc, avant de donner des leçons en termes de maintenance courante, déjà on s'assure que son produit de sortie est 100 % qualitatif. Sinon, on fait preuve d'immodestie. Donc, nous sommes sereins sur notre modèle. On ne dit pas que nous sommes les meilleurs, loin de là, il y aura une bataille sur les coûts, sur la maintenance, mais comme sur tous les métiers de la SNCF. On se prépare à cela, ça ne soulève pas plus d'inquiétude que cela. Je dis juste que quand on a des certitudes avant de démarrer le match, souvent ça prépare de mauvaises surprises donc ça me rend très serein cette déclaration.

En attendant, par rapport à la prise de parole dans la presse. Nous, on va, en 2020, essayer d'être beaucoup plus présents dans la presse, notamment défendre notre bilan. On a eu des attaques sur cette nouvelle offre. Alors peut-être que ça ne vous fera pas plaisir, mais on défendra le bilan du SA 2020 parce que le SA 2020 nous a permis de résister à la période de cette année 2020 qui a été terrible puisque sur toutes les lignes où il n'y a pas eu de modification d'offre dans le cadre du SA 2020, on a globalement reculé de 1,5 point de régularité et sur la zone SA 2020 on a progressé. Alors après, sur le bilan de production, modestie aussi. On a vu un sujet quand même qui était déjà présent avant, mais qui a vraiment explosé en 2020, c'est le sujet des emports. Évidemment, le sujet de la distanciation sociale y est pour beaucoup. Ça a joué un rôle multiplicateur dans la perception des clients, mais je

retiens aussi et je pense que certains d'entre vous ont vu ce fameux reportage de France 2, un soir, que le train qui a été choisi ce n'était pas un train par hasard, 841902, c'est le fameux train que l'AO nous a obligés d'arrêter à Templeuve et sur lequel nous avons dit « attention, si vous faites cela, il y aura des problèmes de suroccupation à bord et il y aura des retards ». C'est sur ce train-là que France 2 a fait son reportage malveillant sur le fait qu'il y avait des problèmes d'emport à la SNCF.

Désormais, on n'acceptera plus que l'entreprise soit mise comme cela en risque par rapport à des décisions qui, à la fin, de toute façon, ne sont pas assumées puisque c'est à nous qu'on fait le reproche d'avoir des problèmes d'emport y compris quand on a souligné le risque qu'il y avait à le faire. On va dire qu'on l'a accepté avant que la crise COVID ne démarre. Désormais, évidemment il y a un risque santé qui est avéré quand il y a des problèmes d'emport. Donc, nous serons beaucoup plus rigides sur le fait d'accepter ce type de bougées. On va donc défendre le bilan. Ce paradigme emport, il va être très présent. C'est-à-dire que dans tous les sujets que l'on va retravailler sur l'offre, il va falloir que l'on réfléchisse en premier lieu, non pas à la régularité comme c'était le cas avant, mais surtout à la capacité qu'on aura à séparer les flux pour qu'il y ait une répartition harmonieuse des clients dans le train et éviter que sur quelques trains de pointe il y ait ces problèmes de suroccupation. Ça, c'est très important. C'est notamment sensible sur le Y Picard, on le sait tous, parce qu'il y a toujours ces 35 trains qui sont à plus de 650 personnes en moyenne quand tout va bien. Ça, cela devient, à mon avis, l'élément de construction majeur quand on travaille l'offre. C'est ce que nous disent les clients et je pense que ça ne s'éteindra pas, y compris quand une partie de la population [...].

Concernant l'offre dans les semaines qui viennent, je tenais à dire quand même qu'on a souhaité, nous, conserver, y compris après le 15 décembre, la même offre, c'est-à-dire ce plan de transport à 75 % des trains, qui permet en fait, dans l'immense majorité des cas, d'éviter les RHR. Ça, je pense quand même que vous pouvez reconnaître que ça fait beaucoup baisser la pression au niveau des roulants par rapport au risque sanitaire. L'AO demandait que l'on mette en place le service normal dès le 15 décembre et qu'on maintienne l'offre prévue de fin d'année. Nous avons insisté, nous, pour conserver ce plan de transport jusqu'au 11 janvier. On avait même demandé d'aller jusqu'au 20 parce que comme il n'y avait pas de libération prévue du télétravail avant, on pensait que la fréquentation de toute façon ne remonterait pas. L'AO nous a demandé le 11 donc on va reprendre le 11. Mais en tout état de cause, il y aura des fêtes de fin d'année sans avoir à se poser la question des RHR puisqu'on sait que c'est quand même toujours un peu dans les têtes de certains. D'autres aussi voudraient en refaire, mais on va dire que c'est quelque chose quand même qui contribue à faire baisser le risque. En tout cas, reprenez que le 11 janvier, on reprend le SA 2021 en mode nominal à la demande de l'AO même si, on s'en doute tous, vraisemblablement on sera toujours à moins 70 % de clients. C'est tout pour moi.

M. SERHANI, relations sociales

Merci, Florent. Une question de M. TOURNAY puis une prise de parole de M. LAMBERT. Jean-Jacques.

M. TOURNAY, UNSA Ferroviaire

Bonjour à tous parce que je n'ai encore salué personne aujourd'hui. Monsieur MARTEL, comment peut-on défendre un SA 2020, comme vous le dites, avec une année COVID où rien n'a circulé normalement ? Je ne vais pas réitérer toutes les questions que je vous pose depuis un an sur les fameuses rames réserves que nous n'avons pas eues. Là, vous dites que vous continuez sur un SA 2020. Avec tout ce qui a été dit en CSE, tout ce qui a été dit ce matin, nous sommes dans une période d'énervement... personnellement, on sature et derrière vous continuez, vous en remettez une couche et ça continue, ça continue. Je vais reposer la question, on n'a jamais eu de réponse, alors peut-être qu'un jour on en aura, mais là, franchement, comment pouvez-vous défendre un truc alors qu'il n'a pu fonctionner à 100 % ? Merci.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Marc.

M. LAMBERT, SUD-Rail

On n'a pas eu beaucoup de réponses à la déclaration, mais je pense que pas mal de réponses seront peut-être fournies et sûrement dans les groupes de travail sur le REX et sur le dialogue social puisque pas mal de choses, dans notre déclaration, portaient là-dessus. En un mot, ça m'embête de critiquer ce que vous venez de me dire, monsieur MARTEL, parce que vous avez été très franc, mais là vous me scotchez. Vous me dites que, entre guillemets, d'un côté vous avez le droit de défendre à travers la presse votre SA 2020 et ça, c'est votre droit, OK, et d'un autre côté, si vous défendez les cheminots, Frédéric GUICHARD va sauter. C'est, pour moi, juste incompréhensible. Est-ce que vous vous rendez compte de l'image que vous donnez ? Celle d'un directeur de région qui ne pourrait pas avoir son mot à dire contre l'Autorité organisatrice sinon il sauterait. Il va sauter. Si vous défendez votre bilan SA 2020, au vu des attaques que vous n'avez cessé de subir et à travers vous les cheminots de la production, monsieur GUICHARD va sauter, c'est clair. Votre SA 2020, il n'en pense pas que du bien, M. BERTRAND. Là, il faut m'expliquer, il ne peut pas y avoir deux poids et deux mesures et c'est continuellement les débats qu'on a entre votre casquette de responsable d'organisation de production que vous respectez totalement avec laquelle nous, nous ne sommes pas souvent d'accord, mais ça vous le faites et vos missions de préventeur que vous laissez sur le côté. Moi, je ne fais pas de politique en attaquant Xavier BERTRAND.

Je ne prends pas cette instance-là pour faire de la politique. Moi, à travers ces messages-là, il a acquitté fortement, fortement... ces messages-là sont véridiques, j'ai des PV pour les attester. Alors, ce que vous nous dites franchement, monsieur MARTEL, que vous n'êtes pas au courant, ça me renforce dans ce qui a été dit dans notre déclaration. Cet homme-là passe son temps à se moquer de la SNCF, à la dénigrer, à dénigrer celles et ceux qui la font vivre tous les jours et le représentant n° 1 de la direction régionale n'aurait pas le droit de « défendre » les cheminots, c'est juste impressionnant. Franchement, c'est impressionnant. Après, on a déjà eu ces débats-là. Vous ne voulez pas le faire, il n'y a pas de problème. Après, il ne faut pas s'étonner qu'il y ait un fossé entre la direction et les agents.

Vous savez, il n'y a pas que Marc LAMBERT et la délégation SUD-Rail qui pensent ce qu'il y a écrit dedans. Il y a une grosse partie des cheminots. Quand ils voient des propos comme ça... mettez-vous à la place des gars du Matériel, mettez-vous à la place des gars du Matériel qui entendent cela. Il y a déjà les histoires de COVID, de réorganisations, on a fait peser sur les copains du Matériel l'augmentation du travail de nuit, la modification des horaires et demain on leur apprend qu'ils vont partir dans le privé parce que soi-disant les salariés de Bombardier seraient beaucoup moins chers. En tout cas, leur donner la maintenance serait beaucoup moins cher et nous, nous n'avons pas le droit de répondre sauf de défendre notre SA 2020. Je suis désolé, désolé parce qu'au moins vous avez été franc dans vos propos, mais je ne comprends pas et je ne peux pas accepter, malgré le fait que vous soyez franc, les réponses que vous m'avez apportées et encore une fois, monsieur RABIER, en dénonçant cela, je ne fais pas de la politique, je vous fais remonter l'état d'esprit des collègues venant du terrain. Terminé pour moi.

M. MARTEL, directeur production

Je réagis tout de suite. Ce que je dis c'est que Frédéric GUICHARD ne peut pas se positionner dans la presse en réponse à des attaques supposées de Xavier BERTRAND. En revanche...

M. LAMBERT, SUD-Rail

Monsieur MARTEL, pardon de vous couper, ce n'est pas « supposées », ce n'est pas « supposées ».

M. MARTEL, directeur production

Pour le coup, à 100 % je suis convaincu que ce que vous dites est vrai. J'ai lu suffisamment d'interviews du président de région pour savoir à peu près ce qu'il a en tête, ce n'est pas très difficile d'ailleurs. Sincèrement, je pense qu'on y voit tous à peu près clair autour de ce pont de téléconférence. En revanche, ce que l'on peut faire, nous, c'est prendre l'initiative d'une prise de parole en mettant nos moyens de communication [...] prise avec une histoire et avec un savoir-faire et que même si on est installé dans le paysage depuis des décennies, on sait aussi bouger et proposer des solutions nouvelles puisqu'on nous fait parfois le reproche du coup d'être trop cher parce qu'on ne se serait pas remis en question... Donc là-dessus, nous, on va répondre et quelque part en faisant cela, on expliquera qu'on est prêt à candidater dans les appels d'offres que ce soit pour la maintenance comme pour le reste.

Ensuite, pour répondre à M. TOURNAY, je ne dis pas que c'est merveilleux notre année 2020 de prod, elle a été très compliquée et effectivement le service normal n'a pas fonctionné la moitié de l'année puisqu'au total il y aura eu vingt semaines de fonctionnement normal de SA si je ne compte pas les semaines d'été donc c'est évidemment insuffisant. Ça veut dire qu'en fait on n'a pas pu intégrer d'éléments de REX du SA 2020 [...] on a fait que passer d'un PTA à un plan de transport normal à repasser au PTA... Du coup, tout ce travail-là n'a pas eu lieu. Ça veut donc dire qu'il y a encore du mieux à attendre du SA 2021. Mais après, nous ce qu'on va dire c'est que notre fonction est aussi d'apporter des réponses au plus grand nombre. Aujourd'hui, il y a des milliers de personnes qui ont gagné 15 points de régularité sur leurs trains du quotidien. Ça leur a changé la vie. Certes, le maire de Templeuve

n'est pas content, le maire d'Achiet n'est pas content, le projet qui contente tout le monde ça n'existe pas, en revanche, ce dont on est sûr c'est que [...].

M. RABIER, président

Merci, Florent. Je propose, comme nous avons un après-midi assez riche en points, que l'on puisse passer au premier point qui est l'approbation des PV du 29 octobre et du 24 novembre.

1) Approbation des procès-verbaux des réunions du CSE TER Hauts-de-France des 29 octobre et 24 novembre 2020

M. RABIER, président

Nous allons procéder par délégation, s'il vous plaît, pour que cela prenne le moins de temps possible.

M. SERHANI, relations sociales

Pour l'approbation des PV des 29 octobre et 24 novembre, pour la délégation CGT ?

M. ROTOLO, RS CGT

Pas de remarques, approuvés.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Pour la délégation SUD ?

M. CORDIER, RS SUD-Rail

Approuvés également pour SUD.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Pour la délégation UNSA ?

M^{me} DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Approuvés également.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Pour la délégation CFDT ?

M. VÉZARD, RS CFDT

Pour la CFDT, approuvés aussi.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Nous pouvons passer au point 2.

Les procès-verbaux des réunions du CSE TER Hauts-de-France des 29 octobre et 24 novembre 2020 sont adoptés à l'unanimité.

2) Informations de monsieur le secrétaire

M. RABIER, président

Je laisse donc la parole à monsieur le secrétaire peut-être pour les informations de fin d'année.

M. KIKOS, secrétaire

Je vais commencer par la casquette activités sociales puisque nous sommes en pleine période de fin d'année et rappeler qu'il nous reste, sur la région Nord-Pas-de-Calais, deux lieux de distribution de jouets aux cheminots, donc le samedi à Méricourt et le dimanche à Calais, et qu'à ce jour nous sommes à plus de 4000 jouets qui ont été distribués aux cheminots sur tout le territoire Nord-Pas-de-Calais avec bien entendu le respect des gestes barrières, que ce soit dans nos IST ou dans des locaux qui nous ont été mis à disposition par les mairies. Il faut rappeler également que le CASI Nord-Pas-de-Calais sera fermé tant sur les activités sociales que sur la restauration du 23 décembre au lundi 4 janvier. Donc les services reprendront le lundi 4 janvier. Ce qui m'amène au lundi 4 avec un ordre du jour du CSE à 9h00 avec comme OS invitée la CFDT. Le 8 janvier, un bureau de CSE et on aura également, dans la période de début d'année, très certainement une Commission Emploi Formation qui traitera du suivi plan formation et très certainement une nouvelle Commission économique. Je n'ai rien de plus à ajouter, monsieur le président.

M. SERHANI, relations sociales

Merci, Alexandre. Nous avons le point 3, informations de monsieur le trésorier.

3) Informations de monsieur le trésorier

M. FOURNIER, Trésorier

Rebonjour à tous. Pour la trésorerie du CSE, pas d'actualité à ce jour. Terminé pour moi.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Raphaël, le point 4.

4) Informations de monsieur le président

M. RABIER, président

Merci. Avant de laisser la parole à Florent MARTEL pour les informations, il n'y a pas de gros incidents sécurité donc tant mieux.

- Information sécurité

Sans objet.

- Informations commerciales

M. RABIER, président

Ce qu'on a décidé, il y a eu quelques demandes ici ou là, notamment d'une délégation, c'est qu'on essaierait, peut-être fin janvier, en fonction des chiffres de l'année 2020, d'avoir un point peut-être un peu plus conséquent que les quelques minutes que nous passons une fois par mois sur les chiffres qu'on vous envoie pour qu'en en tire un certain nombre d'enseignements et qu'on se donne les perspectives, les analyses qu'on a faites et ce qu'on imagine, au fond, pour 2021 en termes de recettes, de retours de fréquentation... donc avec notamment le directeur du marketing. On aura une année 2020 très, très, très en deçà, bien évidemment, de nos espoirs initiaux il y a encore un an en termes de recettes et de fréquentation, vous l'avez bien compris. Ce que je vous propose, sauf s'il y a une question très spécifique sur la partie commerciale, c'est de passer à la partie production mensuelle comme à l'accoutumée.

- Informations sur la régularité et la production

M. MARTEL, directeur production

Vous avez donc reçu le document, je ne vais pas le relire, mais juste peut-être pointer les éléments importants. Le mois de novembre a été globalement un des meilleurs mois de novembre qu'on ait fait en termes de régularité depuis des années. Après, il a quand même été coupé en deux. Il y a une première semaine du mois de novembre, là où on avait encore le plan de transport normal et vous le voyez sur l'écran avec plusieurs journées un peu catastrophiques avec notamment le 2 novembre où on a eu une succession d'incidents dans un contexte, je vous l'avais dit la dernière fois, où on a eu une campagne d'enrayage patinage qui a été cinq fois plus impactante cette année que l'année dernière donc ça a continué et on était vraiment en surchauffe sur l'appareil de production jusqu'au week-end du 7-8. Donc l'arrivée du plan de transport adapté le 9 a fait beaucoup de bien, vous le voyez, puisque ça s'est tout de suite redressé la semaine suivante, entre la première et la deuxième semaine, une différence assez saisissante en termes de qualité de production. Une troisième semaine qui est restée compliquée parce qu'on a eu des problèmes d'enrayage jusqu'au 25 novembre donc il n'y a pas eu une journée où on n'a pas eu d'enrayage important.

Ensuite, on va dire, vous voyez, à partir du 20 novembre, une fin de mois qui a été assez remarquable puisqu'on n'a jamais fait, comme ça, dix jours à plus de 91 % de régularité sur un mois de novembre les coups d'avant. Alors, pour ceux qui penseraient que c'est facile avec juste 75 % des trains qui roulent, ce n'est pas vrai puisque retenez quand même que ce plan de transport adapté, nous l'avons principalement axé sur le maintien des trains de pointe et que sur la région, proportionnellement, on a quasiment gardé l'offre du Y Picard normale puisque nous sommes à 90 voire 95 % de respect des pointes sur le Y Picard et donc les trains de pointe et les trains du Y sont les trains les moins à l'heure dans notre offre, donc ça veut dire qu'en fait on a conservé les trains les moins à l'heure donc ça veut dire que dans la stat globale, si vous voulez, ça aurait dû être plutôt négatif, juste pour tordre le cou à cette idée reçue que j'ai déjà souvent entendue. Non, le PTA n'a pas

intrinsèquement permis de faire des gains en régularité. Sur les causes d'irrégularités, c'est l'infra qui est en n° 1. On a eu beaucoup de défaillances.

En octobre c'était plutôt les PN, c'était plutôt les appareils de voie et la signalo en novembre. Il y a eu une pluviométrie qui était très importante en novembre et vous le voyez, dans ce contexte-là, nous avons des zones qui sont fragiles sur l'infra dans la région et je pense notamment autour de Strazeele où on sait qu'on a un sol qui est assez meuble et dès qu'on a de l'hygrométrie trop importante, il y a du bourrage à refaire. Ça, c'est quelque chose que les plus anciens connaissent bien. Vous voyez, nous avons été quand même assez lourdement impactés par une [...] à Strazeele les quinze premiers jours de novembre. Après, vous voyez, côté Y, le TVP d'Avrechy qui a parlé quatre fois. Là, pareil, à chaque fois ça fait mal puisque ça veut dire marche prudente et gardiennage en pleine pointe sur des trains rapides donc c'est assez lourd pour nous. Les causes externes sont évidemment marquées par le sujet des enrayages patinage puisque vous voyez que sur les 3,11 des causes externes, nous sommes à 1,68 sur l'aspect climatique, ce qui est absolument énorme. D'habitude, ça pèse zéro virgule quelque chose. 1,68, c'est énorme. Sur les causes TER, là aussi il y a eu énormément de causes Matériel et Traction sur la première semaine qui étaient liées à cet effet de surchauffe du plan de transport. Donc, quelque part la moyenne ne veut pas dire grand-chose. On a atteint des records la première semaine et nous avons plutôt été très bons les trois semaines suivantes.

Vous voyez, on avait dit la dernière fois que l'on souhaitait casser cette descente qu'on avait un peu, la descente aux enfers sur la qualité de prod qu'on avait eue en novembre/décembre de l'année dernière. C'est en passe d'être gagné et c'est assez incroyable, on fait un meilleur mois de novembre à 0,2 près que le mois d'octobre et manifestement, en décembre, on se situera vraisemblablement au-dessus de l'objectif de 85, je croise les doigts, nous ne sommes jamais que le 17 du mois, mais pour l'heure on est largement au-dessus du trait. Voilà pour la régularité. Le zoom habituel sur le Y Picard, vous voyez quand même qu'on a cassé la mauvaise tendance avec un rebond sur les deux branches, la branche Amiens qui reste quand même toujours en difficulté, mais on fait un beau mois de décembre là-dessus, il faut l'avoir en tête, et l'aspect H00 avec une belle performance côté Saint-Quentin à 88,4 en H00, il faut le souligner. Là, vous avez la carte de la région, je ne la commente pas, vous l'avez lue. On a voulu faire un zoom particulier sur la ligne K21 entre Amiens et Abbeville, vous avez vu le détail de l'étude qui a été réalisée par le service post op. C'est tout pour moi.

M. SERHANI, relations sociales

Merci, Florent. Nous pouvons passer au point 5, Raphaël.

M. RABIER, président

Si tout le monde en convient, je vous propose à ce moment-là de passer au point principal de ce CSE qu'on avait allégé, vous l'avez compris, le bloc 3.

5) Consultation (vote) sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (2^e consultation du bloc 3)

a. Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail PAPACT

b. Le plan de développement des compétences :

- **Le programme pluriannuel des formations**
- **Les conditions d'accueil en stage**
- **L'apprentissage**

M. RABIER, président

Pour la bonne organisation de ce point, j'aimerais savoir comment on va procéder. J'ai compris qu'il y aurait une expression au titre de la commission emploi formation à tout le moins. Ensuite, qu'il y aurait sans doute une expression des organisations syndicales et ensuite les différentes présentations et débats. Est-ce bien comme cela, monsieur le secrétaire ? Je précise, avant que vous ne me répondiez, que j'aurai également une déclaration liée d'ailleurs au fonctionnement de la commission emploi formation en préambule, avant votre expression.

M. KIKOS, secrétaire

Je vous confirme, monsieur RABIER, d'abord une déclaration au nom de la commission puis on fera le tour des organisations syndicales pour leur expression.

M. SERHANI, relations sociales

D'accord. Y a-t-il une déclaration CGT ?

M. BOUÉ, expert Émergences

S'il vous plaît, je suis l'expert d'Émergences, j'ai attendu depuis ce matin pour faire la restitution de l'expertise sur le plan de formation, quand est-ce que vous me donnez la parole ?

M. RABIER, président

Donc, nous allons procéder ainsi, en tout cas, c'est comme cela que nous l'entendons avec monsieur le secrétaire. J'ai, moi, une déclaration rapide. Ensuite, il y aura une déclaration concernant la commission emploi formation. Le président ne peut pas être là aujourd'hui pour la faire, mais elle sera faite par un autre représentant qui a été membre de cette commission. Il y aura une expression des organisations syndicales, j'ai noté qu'il y a déjà une déclaration de SUD. Vous aurez ensuite bien évidemment le loisir de présenter tout cela et vos travaux, bien sûr. Comme nous l'avons fait en réalité la fois précédente. Est-ce plus clair maintenant ?

M. BOUÉ, expert Émergences

Oui, je n'ai pas de problème.

M. RABIER, président

Je fais déjà ma déclaration qui concerne précisément la commission emploi formation où j'ai été interpellé ces derniers jours concernant son mode de fonctionnement.

M. RABIER, procède à la lecture de la déclaration suivante :

Mesdames et messieurs les élus,

Le Comité social économique du TER Hauts-de-France est réuni ce jour afin de se prononcer sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Cela concerne plus particulièrement le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail appelé PAPACT ainsi que le plan de développement des compétences. Cette réunion vient en complémentarité à la première consultation de l'instance unique réalisée le 25 septembre 2020 dernier. Comme cela a lieu habituellement, les travaux ont été menés en commission du CSE et plus spécifiquement en CSSCT pour le PAPACT.

La commission dite emploi formation ayant travaillé quant à elle sur le plan de développement des compétences. Le CSE TER Hauts-de-France, comme les 32 autres CSE du groupe public unifié, a la possibilité de se faire assister par un expert dans le cadre de la consultation annuelle obligatoire de l'instance sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi. Par délégation, cette assistance est opérable auprès de la Commission Emploi Formation qui est notamment chargée d'éclairer, par ses travaux, l'avis du CSE en vue de cette consultation. Dans ce cadre, une commission emploi formation a eu lieu le mercredi 9 décembre dernier. Cette réunion de travail ne s'est pas déroulée, à mon sens, de façon correcte. En effet, plusieurs dysfonctionnements sont apparus, ils intéressent les principes de fonctionnement de cette commission, qu'il s'agisse de sujets de fond ou de forme.

C'est pourquoi je souhaite les rappeler aujourd'hui à l'ensemble des membres de cette instance. En premier lieu, je souhaite repréciser les règles afférentes aux délais de transmission des questions posées par le président de la commission et le temps imparti pour y répondre. Certes, aucun délai n'est prévu au sein du règlement intérieur du CSE. Toutefois, l'usage en vigueur pour toutes les commissions impose le respect d'un délai raisonnable. Transmettre des questions nécessitant des travaux de recherche moins de trois jours ouvrés avant la réunion n'est pas conforme au mode opératoire qui doit être mis en place pour que cette commission soit utile et efficiente. J'en veux pour preuve que cette pratique n'a pas cours avec les autres commissions de l'instance unique.

Néanmoins, toutes les questions posées ont trouvé réponse lors de la réunion de la commission. Dans un deuxième temps, il m'apparaît nécessaire d'éclairer le rôle de chacun des membres de la commission, y compris celui de l'expert désigné. En ce sens, il a été constaté que l'expert présent le 9 décembre dernier, représentant le cabinet désigné par le CSE, n'était pas en posture d'appui, d'écoute et de conseil auprès des membres de la commission. A contrario, ses interventions ont rythmé et guidé la tenue de la réunion, ne laissant que très peu de place aux débats entre les représentants du personnel et la direction. En synthèse, durant la réunion, très peu de questions ont fait l'objet d'échanges avec les membres de la commission. À noter que le président de cette commission n'est intervenu qu'en introduction et en

conclusion, ce que je regrette. En définitive, cette réunion a été détournée de son objet premier, car elle n'aura été que le reflet d'un dialogue entre l'expert et la dirigeante du département formation/animation du TER.

Mon troisième point concerne la forme et la tournure qu'ont pris les échanges focalisés entre l'expert et la représentante de la direction. Il a été observé que les conditions de débats n'étaient ni sereines ni complètement respectueuses du rôle et des fonctions de chacun. La réunion qui a duré plus de trois heures a été ponctuée par de nombreuses demandes incisives donnant le sentiment étrange de vouloir démontrer l'incompétence de la direction. Je peux concevoir que des remarques critiques soient formulées sur les documents transmis et travaux menés par l'entreprise. Toutefois, je ne conçois pas que les échanges en commission soient guidés par des formes de jugements et références constantes aux pratiques mises en place dans d'autres régions. La gestion et l'animation de la formation sur l'ensemble du groupe public unifié ne sont pas contraires aux principes issus du Code du travail et de la jurisprudence. En ma qualité de DRH du TER Hauts-de-France, je ne souscris pas à ces méthodes de travail qui n'apportent aucune plus-value à la qualité des débats.

Pour terminer sur ce point, si un tel comportement venait à se réitérer, l'invitation transmise à la direction ne trouverait plus réponse positive. La direction est naturellement impliquée pour apporter des éléments qualitatifs aux représentants du personnel en lien avec la formation professionnelle et cela au-delà du cadre juridique imposé. Je fais aujourd'hui le constat que cette démarche a atteint ses limites. Je déplore également de ne pas avoir pu disposer, en amont de la consultation de l'instance et tel que le prévoit la réglementation, du rapport d'expertise réalisé par le cabinet désigné. Ce rapport doit permettre d'éclairer, en complément des travaux de la commission emploi formation, l'avis des élus du CSE.

En conclusion, et pour faire suite au retour d'expérience sur le fonctionnement de la commission emploi formation, des échanges ultérieurs complémentaires devront avoir lieu entre monsieur le secrétaire, monsieur le président de la commission emploi formation et moi-même. Ils permettront d'anticiper et définir les travaux à mener pour l'année 2021.

Je vous remercie pour votre écoute.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Nous avons une déclaration de la commission emploi formation, Alexandre.

M. KIKOS, secrétaire

Juste avant de donner la parole à la commission ainsi qu'aux autres organisations syndicales, deux mots. On va éviter en plénière de polémiquer et essayer de tirer les choses au clair chacun de notre côté. Bien évidemment que, quelle que soit la commission, tout le monde essaye de travailler du mieux qu'il peut et qu'à aucun moment nous ne sommes là pour viser ou stigmatiser une personne en particulier. Je suis assez surpris, bien évidemment, mais je n'ai pas participé à cette commission, je n'ai pas tous les éléments, donc je vous demanderai, sur cet après-midi, de vous mesurer les uns et les autres et bien évidemment que l'on reviendra vers vous, monsieur RABIER, sur ce sujet dans un autre cadre. Merci.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Qui est-ce qui prend la parole pour la déclaration de la commission ?

M. WARTELLE, CGT

Je vais lire la déclaration du président de la commission emploi formation puisque Fabien SMAGHUE est absent.

M. SERHANI, relations sociales

Entendu, David.

M. WARTELLE, pour la commission emploi formation, procède à la lecture de la déclaration suivante :

Dans un premier temps, la commission remercie les responsables emploi et formation pour leur disponibilité et la qualité des échanges.

Le président remercie également le pôle relations sociales pour sa disponibilité et l'aide qu'il a apportée à la réalisation d'une réunion préparatoire et d'une commission qui a eu lieu le 9 décembre.

Les membres de la commission se joignent à moi pour saluer le travail et la prestation de Jean-Jacques BOUE, expert en formation au cabinet Émergences.

C'est quelqu'un de très technique et extérieur à l'entreprise et il est important, à notre sens, de rappeler, comme il l'a fait, l'esprit du rôle de la commission emploi formation au sens de la Loi.

Entrons dans le vif du sujet. La commission n'a pas les cadres d'organisation éclairés de chaque établissement et n'a pas la stratégie de l'entreprise.

Ce qui nous est présenté aujourd'hui, le plan de formation 2021, a été élaboré sans aucun échange ni travaux avec la commission emploi formation. Il s'agira d'y travailler en amont rapidement.

En effet, les membres apprennent que le plan 2021 a été finalisé en septembre et soumis à la DG TER en attente de validation.

Pour éclairer les élus du CSE, la commission précise donc les prévisions de notre CSE à 125 embauches pour 2021 avec 10 embauches au matériel, 50 embauches à la traction, 45 embauches d'ASCT, 10 embauches à l'escale et 10 embauches à l'accueil embarquement. Il nous paraît important d'éclairer les élus sur le fait qu'il ne s'agit que de prévisions et que la reconversion en interne sera prioritaire à l'embauche.

Nous n'avons donc à ce jour aucune vision sur la stratégie GPEC de l'entreprise, ainsi que sur ce qui en découlera en termes de formation.

Pour au moins rattraper le retard de suivi du plan de formation 2021 qui devrait être validé par la DG TER vers janvier, nous vous demandons donc de réunir une commission emploi formation supplémentaire de validation du plan en janvier ou février 2021.

Merci de votre écoute.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. On peut passer aux déclarations des organisations syndicales. Pour la délégation CGT.

M^{me} BASSEZ, pour la CGT, procède à la lecture de la déclaration suivante :

Monsieur le président,

Dans la continuité du CSE de septembre sur le bloc 3, le constat sur la forme du document projet de plan de développement des compétences 2021 fourni est encore pire. Comme vous nous l'avez affirmé, ce document est non-modifiable. Certes, la forme n'est pas modifiable, mais laisse amplement la place à un travail sérieux, à un travail de fond qui ne peut être de la seule responsabilité des COFO. Elle doit être assumée par la direction, les DPX, les chefs d'UO, à l'aune des besoins de chaque cheminot et de chaque collectif dans le but d'infléchir les décisions nationales. Il est vrai que nous disposons d'un COFO par établissement dont cinq sur notre périmètre.

L'entreprise se doit de garder cette organisation contrairement à d'autres régions et donc de valoriser leurs tâches essentielles. Il serait important que la commission puisse faire son travail obligatoire de suivi et de contrôle qu'elle n'arrive pas à faire dans le cadrage national et les nombreuses réorganisations subies. La pandémie mondiale ne peut en être l'excuse. Ainsi, il y a encore quelques années, chaque établissement rédigeait une page d'objectifs et de priorités régionales pour le SPF. Cela complétait les deux pages de la direction régionale. Cela couvrait [...] l'ensemble des besoins collectifs. Pourquoi n'avons-nous plus d'objectifs ? Les politiques d'embauche et de formation se font-elles au doigt mouillé ? Quels besoins en termes de formations initiales ? Quels besoins de formations pour les nouveaux logiciels et outils numériques ? Quels besoins de formations pour la mise en œuvre de la convention TER et les services développés ? Quels besoins de formations pour la promotion interne ?

Quels objectifs a le TER Hauts-de-France pour développer les compétences de ses salariés. Rien sur la sécurité ferroviaire. Quels besoins par filière ? Difficile d'y voir clair. L'e-learning n'est certainement pas la solution. Trop soluble et non suivi pour établir un avis.

Ces interrogations sont encore aggravées par le contexte et le risque de besoins de rattrapage des formations non tenues en 2020. Rien ne transparaît dans le document, ce qui est très inquiétant. Ajouté à cela, un besoin élevé de premier emploi. Pour la CGT, le SPF présenté est largement sous-estimé par rapport aux besoins. Une adaptation dès le début d'année est nécessaire. Avoir une commission en janvier ou février serait donc une bonne chose pour une réelle actualisation depuis septembre. Quant aux besoins individuels, ils étaient déjà peu pris en compte. L'EIF n'a en effet jamais été vraiment mis sérieusement en œuvre dans la plupart des établissements. Il y a pourtant des métiers pour lesquels le manque de formations au sens légal du terme est criant. On ne parle même pas des formations non obligatoires. On nous parle désormais de plans de développement des compétences, mais qui dit compétences dit GPEC et dit donc plan de formation associé. Or, nous constatons la faiblesse du plan de formation affiché au regard des

125 embauches demandées soumis à l'arbitrage de la DG TER. En atteste l'incertitude qui plane sur la formation ASCT pour l'heure refusée par le campus faute de places et qui est donc envisagée sur fonds propres. Encore faudrait-il que cela soit anticipé au niveau national. Vous avez demandé des embauches pour 2021 à hauteur de 10 au Technicentre Hauts-de-France de 50 à la Traction, de 45 au contrôle, de 10 à l'escale et de 10 à l'accueil embarquement, soit 125 demandes d'embauche tout en précisant que ce n'est pas encore validé par la DG TER.

De plus, vous précisez que les embauches internes sont priorisées aux embauches externes. En gros, la reconversion primera sur l'embauche. C'est une perspective très inquiétante. Prévoir 125 embauches en Hauts-de-France est un chiffre que nous critiquons, rien qu'au vu du nombre de démissions. Nous n'avons pas travaillé ensemble ce chiffre. Nous ne comprenons pas ou plus la stratégie de l'entreprise. Clairement, vous travaillez à reconvertir en interne à la place de vos demandes d'embauche pourtant nécessaires à la réalisation des tâches. De même, le risque de vases communicants entre maintien des compétences et formations premier emploi est plus que jamais présent. Nous faisons le pari qu'il se vérifiera encore en 2021.

Pour la CGT, le budget maintien des compétences doit être sanctuarisé et augmenté. Un point doit être fait auprès de tous les agents sur leurs besoins en matière de formation après une année compliquée. Chez les ADC, ASCT, les agents de vente, d'escale, au Technicentre, partout, les besoins en formation continue sont importants. La place des jeunes dans l'entreprise est loin de répondre aux responsabilités d'une grande entreprise. L'alternance n'est pas utilisée de manière satisfaisante et ne prépare pas aux métiers du ferroviaire. La SNCF se sert des jeunes comme petites mains, mais se garde bien de leur proposer une embauche. L'apprentissage n'est pas assez utilisé. Dans un contexte de mise en concurrence, fidéliser les jeunes et favoriser leur attachement à notre entreprise est pourtant un enjeu fort pour les années à venir. La responsabilité sociale de l'entreprise est également engagée. Des retours des membres de la commission, comment travailler sereinement sur un plan 2021, le 9 décembre, dès lors qu'il est finalisé à la DG TER en septembre.

Il s'agirait de déclencher ces commissions en amont afin d'avoir un réel échange. Il faudrait donc aussi, pour ce plan 2021, rattraper dès maintenant le retard de suivi en déclenchant une commission supplémentaire sur la finalisation du plan dès janvier 2021 comme cela se fait dans d'autres régions. Le cabinet Émergences a émis un certain nombre de remarques sur vos obligations légales contrecarrées par un fonctionnement basé sur des décisions nationales qui tardent toujours à venir et sont prises à l'aune de seules considérations financières déconnectées du terrain. Le cabinet Émergences s'étonne d'avoir des retours dans d'autres CSE TER contrairement au nôtre. Le cabinet Émergences a également émis un certain nombre de préconisations. Nous demandons qu'elles soient étudiées et prises en compte pour la prochaine commission. C'est pour toutes ces raisons et tant d'autres que la délégation CGT exprimera un avis négatif.

Je vous remercie.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Pour la délégation SUD.

M. SOUIN, SUD-Rail

Rebonjour à tous. Notre déclaration concerne le PAPACT et le plan de développement des compétences.

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

Monsieur le président,

Dites-moi ce dont vous avez besoin, je vous expliquerai comment vous en passer. Les élus SUD-Rail partagent le constat établi par l'expert du cabinet Émergences en commission emploi formation. Comment le plan 2021 a-t-il été construit ? Après un rappel sur le fondement de l'élaboration d'un plan de formation, le constat est simple : rien n'est respecté. Un plan devrait être construit en rassemblant l'expression des besoins des salariés, les besoins en fonction des métiers, les orientations nationales et ensuite un arbitrage. Les documents fournis démontrent largement que les demandes des agents en formation au maintien des connaissances ne sont pas recensées ou considérées. Pour preuve, vous réduisez de moitié le volume d'heures maintien des compétences entre 2020 et 2021, passant de 103 000 heures à 57 000. Aucun report ni compensation des 90 000 qui n'ont pu être assurées.

Pour une fois que le prétexte COVID pouvait servir, mais non, vous ne respectez que les formations dites obligatoires. Ce plan 2021 est purement établi en fonction du budget, de l'impossibilité de dégageant du personnel suite à vos constantes restructurations et non en fonction des besoins ou des reports de formations que les phases de confinement ont stoppées. Concernant la formation et la connaissance de droits à la formation, les salariés sont oubliés, les EIF sont bâclés, pas de diffusion de catalogue de formation, pas de temps de préparation et non-connaissance du COFO par les agents. Il serait grand temps de jouer la transparence en indiquant les stages principaux demandés par service et par métier lors des EIF, le nombre de demandes des agents, combien la hiérarchie en propose et enfin le nombre réellement réalisé.

Nous validons la préconisation qui nous a été formulée. Les éléments fournis sont insuffisants et incomplets. Si ce point était seul soumis au vote, nous aurions voté contre le plan de développement des compétences. Sur la partie PAPACT, nous tenons à saluer le travail fait en commun avec les COSEC du Technicentre, de la Traction, de l'ERC, de la DR. Bon nombre de propositions faites par les mandatés SUD-Rail et le référent ont été prises en compte. De plus, à l'ERC des tournées communes ont même été réalisées. Bien évidemment, nous ferons un bilan en fin d'année des actions intégrées dans le PAPACT, mais le travail en commun est à souligner. Si ce point était mis seul au vote, nous voterions pour. En conclusion, puisque nous sommes consultés sur l'ensemble de ces sujets, la délégation SUD-Rail s'abstiendra.

Merci.

M^{me} BULTHE, relations sociales

Merci. La délégation UNSA, une déclaration ?

M^{me} LE SAINT, UNSA Ferroviaire

Je n'ai pas de déclaration précisément, mais quelques mots à ajouter à ce que mes collègues ont dit puisque je faisais partie de la commission emploi formation qui s'est réunie dernièrement. Donc tout d'abord, il est évident qu'il convient de remercier les COFO pour leur travail dans des conditions compliquées, c'est indéniable. Ensuite, ce que je tiens à signaler c'est que la délégation a particulièrement regretté de ne pas avoir de lien sur la partie formation déclinée au niveau du TER Hauts-de-France avec les orientations formation 2021 déclinées au niveau national et plus particulièrement sur le périmètre TER puisqu'on retrouve dans ce document au niveau national des points qui semblent être les lignes directrices du TER au niveau national et je vais vous en porter connaissance parce que je n'ai pas retrouvé ces éléments-là puisque nous en avons déjà largement parlé. Ce sont principalement les formations premier emploi qui sont largement déclinées dans le plan de formation.

Or, dans les orientations formation TER nationales, on retrouve des éléments importants : la connaissance du client au travers de la déclinaison jusqu'aux agents de la formation nouvelle relation client TER, je n'ai pas le sentiment que tous les agents ont été formés ; la prise de parole auprès de nos clients qui est estimée comme étant capitale en situation perturbée, je ne peux que rejoindre cette idée puisque M. MARTEL n'a pas manqué de dire que la production n'était toujours pas à la hauteur de ce que l'on souhaitait.

Ensuite, ça rejoint là encore des choses très importantes qui ont été évoquées, c'est-à-dire la partie des recettes et, en troisième point, au niveau national, on nous demande à tous les TER de travailler sur la lutte contre la fraude à laquelle contribuent les agents de la relation client, je n'ai rien vu là-dedans. On nous parle également de l'accompagnement à l'enrichissement des métiers, pas vu nous plus. La prise en charge des personnes en situation de handicap, l'accompagnement des agents vers la mise en œuvre de l'appui digital, ça a été évoqué, mais c'est pareil, nous aurions souhaité avoir des informations sur la constitution de ces formations digitales, les cahiers des charges, à quoi ça répond, comment ça se constitue.

Ensuite, une partie sûreté incendies, premiers secours... Donc voilà un petit peu ce qui m'a ennuyé dans cette commission formation, c'est-à-dire de ne pas avoir cette déclinaison entre les orientations nationales et les orientations régionales et de ne pas avoir le détail de la constitution des formations. J'ai aussi été ennuyée du fait qu'on nous a très souvent parlé du fait que les DPX allaient être chargés de réaliser des mises en situation professionnelles. L'expert reviendra peut-être là-dessus, mais les mises en situation professionnelle, c'est tout un métier : on fait un cahier des charges, on demande à l'agent de se préparer, on fait des évaluations et on comble si besoin les parties qui n'ont pas été correctement assimilées. Sur les entretiens professionnels, on en a également parlé, les conditions de réalisation ne sont pas correctes et ne permettent pas en tout cas de définir les besoins de formation des agents dans les années qui suivent. Pour toutes ces raisons, la délégation UNSA ne prendra pas part au vote. Je vous remercie.

M^{me} BULTHE, relations sociales

Merci, Hélène. Pour la délégation CFDT, une déclaration ?

M. TAILLEZ, CFDT

Pas de déclaration, nous tenions à nous excuser que notre mandaté n'ait pas pu assister aux diverses réunions pour des raisons personnelles. Étant donné que c'est une commission quand même très technique et très spécialisée, ce n'était pas évident de retrouver quelqu'un qui ait la carrure pour analyser les documents donc, par conséquent, au vu de cet état de fait, nous ne prendrons pas part au vote non plus. Merci.

M^{me} BULTHE, relations sociales

Très bien. Merci, Julien. Raphaël, vous voulez intervenir.

M. RABIER, président

Ce que je propose parce que sinon on ne va pas laisser assez de temps, je pense, à l'expert pour reprendre parce que je pense que dans les déclarations il y a déjà une part de synthèse de ce que va pouvoir indiquer l'expert. J'ai entendu les expressions concernant les votes ou non-votes. Je laisse la place à l'expert. J'ai noté plein de choses et je reviendrai soit à travers l'expression de l'expert soit à la fin au moment des échanges sur vos expressions. Je laisse donc la parole à monsieur l'expert.

M. BOUÉ, expert Émergences

Bonjour. Ce diaporama est un résumé de l'expertise que j'ai fournie parce qu'elle est assez longue. Je voudrais juste dire un petit mot avant de commencer la présentation de ce rapport d'expertise. Je pense que nous sommes dans une situation, à la SNCF, où effectivement, cette année, la réalisation du plan en cours a été très compliquée et comme ça a été dit, le plan de formation a été arrêté au 31 août, transmis au niveau national alors qu'on n'avait même pas connaissance encore des conséquences de la deuxième phase du COVID. Donc la construction du plan, qui normalement doit faire en sorte que les formations non réalisées cette année puissent être programmées l'année prochaine, n'a pas pu se faire correctement. Il y a donc un problème. Et, ça a été dit, c'est un peu compliqué d'avoir un arrêté de fonctionnement au 31 août et une commission emploi formation à qui on donne la parole et à qui on demande de travailler qu'au mois de novembre. Il y a quelque chose qui ne va pas. Ce qui fait qu'il y a plein de questions qui sont posées. Je vais développer la chose. Dans un premier temps, je fais un tout petit rappel sur normalement la procédure de construction du plan, mais c'est très rapide.

Puis je reviendrai aux chiffres. Les chiffres que nous avons analysés, j'expliquerai dans quelles conditions plus loin. Les diagrammes que vous voyez ne sont que la stricte réalité des chiffres qui nous ont été fournis, complétés des informations de la séance de commission du 9 décembre. Le rapport d'expertise a été transmis assez tard, oui, mais il a été transmis avant le 9 décembre. Il a été transmis tard parce que la commission était prévue plus tôt. Elle a été décalée pour des problèmes de calendrier et je l'ai produit même avant la commission puisque je n'ai pas pu faire autrement, je voulais quand même vous laisser le temps de l'analyser.

Sur les rappels de principes, la construction du plan de développement est un exercice qui, normalement, marie deux choses : la mise en œuvre des orientations politiques de l'entreprise avec des débats qui ont lieu normalement au niveau des CSE Voyages et pour déterminer la GPEC nationale et les orientations nationales de formation. Normalement, il y a une déclinaison de cette GPEC nationale par des

GPEC régionales au niveau de chaque TER et les orientations régionales de formation au niveau de chaque TER, orientations régionales qui doivent normalement fixer, en gros, les grandes orientations en termes de flux de personnes à former et de volumes d'heures à former par axe de formation, par priorité de formation. La deuxième chose qui permet de construire un plan, c'est la prise en compte de l'expression des besoins des salariés et de son encadrement. Or, l'expression des besoins se fait par le bas via les entretiens professionnels. La CEF doit pouvoir comprendre la construction du plan de développement des compétences sous les deux aspects : déclinaison politique et réponse aux besoins. Pour cela, elle doit disposer des éléments d'informations complémentaires au plan de développement des compétences pour porter appréciation puisque la structure du document qui est remonté au niveau national n'est pas satisfaisante pour permettre un échange sérieux et complet. Donc la commission emploi formation rend un avis motivé sur son analyse du respect du mode opératoire de construction du plan et de son contenu.

Enfin, le CSE donne un avis sur le plan de développement des compétences de plusieurs aspects : est-ce qu'il respecte la mise en œuvre des politiques d'orientation de formation, est-ce qu'il prend en compte la réponse aux besoins exprimés et les procédures légales. Je rappelle juste l'article du Code du travail qui précise les choses. Donc, l'article 2312-24 dit que le Comité social économique est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise. Ça, c'est la part de débats qui a lieu au niveau du CCSE. Puis, cette consultation porte en outre sur la gestion prévisionnelle des emplois et compétences et les orientations de formation et sur le plan de développement des compétences. Le commentaire que peut faire Émergences c'est que la consultation du CSE dans une entreprise ayant plusieurs établissements, c'est donc votre cas, cela suppose de consulter au niveau national le CCSE et chaque CSE TER régional sur les réalités de son périmètre. Donc, sa GPEC régionale, ses orientations régionales de formation et son plan de développement des compétences.

Or, le dialogue aujourd'hui est assez insuffisant, ce qui fait qu'effectivement on a eu une commission emploi formation qui avait posé, de mémoire, 45 questions et la liste aurait pu être encore beaucoup plus longue puisqu'il y a un problème systémique de construction du plan. Ni la construction politique du plan de développement 2021 par l'AO, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de GPEC nationale, il n'y a pas de GPEC régionale, il n'y a pas d'orientations nationales de formation et il y a des orientations régionales de formation. Aucun de ces documents n'était connu lors de la CEF du 9 décembre. Suite à la commission, on nous a fourni les orientations de TER, mais je dois dire que c'est particulièrement light parce que j'ai récupéré cinq documents d'orientations nationales du Matériel, de Traction, des orientations transverses qui sont beaucoup plus fournies et qui permettraient de donner davantage de clarté sur la construction du plan. Donc, la CEF ne disposait ni de la transparence des remontées des besoins des salariés. Je considère, en tant qu'expert, qu'il y a un dialogue social qui est encore insuffisant et dans ces conditions, l'expert que je suis, que peut-il faire ? Il se limite à rappeler les obligations légales, j'ai fait très *light*, j'ai fait court. Il se contente d'analyser les chiffres produits et en faisant un travail important de reconstruction des données permettant des comparaisons d'année en année, ce qui n'est absolument pas fourni

dans la trame nationale. C'est un très gros travail et l'expertise fait des propositions d'amélioration du dialogue social en proposant des mises en place de modes opératoires complémentaires aux informations et la trame nationale qui est à mon avis largement obsolète. Je reviens juste à quelques éléments factuels en résumé de l'expertise.

Vous savez que les heures de DIF non consommées fin 2014, la butée pour les convertir dans le CPF en argent a été repoussée au 30 juin 2021, donc voir quelle information on fait auprès des salariés là-dessus. Je rappelle que le bilan professionnel qui est à l'origine de la remontée des besoins en formations dans le Code du travail – c'est mis dans l'expertise, je vous ai rappelé les articles – doit être séparé de l'entretien d'évaluation et réalisé de manière sérieuse parce que la commission emploi formation a quand même mis en évidence, par les témoignages des participants, que ce n'était quand même pas facile a priori. Le bilan d'étape professionnel, en 2014 la loi disait qu'il fallait mettre en place un bilan d'étape professionnel tous les six ans pour que les agents aient un entretien avec un cadre autre que leur DPX pour faire le point sur leur carrière.

Vous savez que normalement la formation va conduire autour d'une carrière à une promotion d'au moins un niveau de qualification et le législateur avait pris soin de mettre en place des bilans d'étape professionnels qui ne sont pas le résumé dont il a été question sur une feuille qui résume les six dernières années en matière de formation et d'avancement, non, non, c'est un entretien spécifique qui est destiné à faire le point sur la carrière, à parler des possibilités d'évolutions et envisager les choses de manière importante. Au 1^{er} janvier 2021, on va avoir dépassé les six ans et TER Hauts-de-France sera en défaut et il faut quand même considérer que 3500 agents, si on en prend un sixième, ça fait 550 entretiens de qualité puisqu'il faut véritablement parler de perspectives d'évolutions de carrière, formation de la personne et envisager l'utilisation de tous les dispositifs, le plan et les dispositifs complémentaires.

C'est donc quelque chose d'important et cette charge de travail de 550 entretiens en moyenne par an va supposer, à mon avis, un renforcement encore des effectifs qui s'occupent de la formation. Sur les formations obligatoires et non obligatoires, je vais aller très vite. Toutes les entreprises ont normalement été invitées à négocier avec les organisations syndicales au niveau des branches ou au niveau national des entreprises pour arrêter la liste de formations obligatoires qui ne peut pas s'arrêter, à mon sens, aux simples formations liées aux tâches essentielles de sûreté, ce qui est à peu près le périmètre actuel retenu par le niveau national, parce qu'il y a bien des fonctions où, sans certaines formations d'adaptation, la personne est dans l'incapacité d'exercer la fonction et donc le pourcentage de formations obligatoires est beaucoup trop faible à mon sens dans ce qui est prévu.

Vous savez aussi que tous les salariés doivent bénéficier d'au moins une formation non obligatoire tous les six ans. C'est vrai qu'à la commission emploi formation, je me suis étonné que, par exemple, la commission emploi formation ne soit pas destinataire d'un document qui existe et qui a été transmis aux DPX sur le fait de savoir quels sont les agents qui sont restés sans formation depuis deux, trois, quatre, cinq, six ans et plus. C'est le minimum légal qui devrait être dû à la commission emploi formation. Suite aux débats, ça a été dit, je vais passer. Les débats ont montré que les représentants dans la commission emploi formation

notent que les DPX n'ont pas assez de temps pour se consacrer aux entretiens professionnels, parfois ne sont pas toujours au courant des droits et les salariés ont énormément de mal à accéder à l'information sur les perspectives d'évolutions, sur l'ensemble de leurs droits à la formation. Il n'y a pas de connaissance des ressources externes en termes d'informations ou d'orientations externes à l'entreprise, mais il y en a. Donc, en gros, beaucoup de choses reposent sur le travail des COFO qui s'investissent à fond dans leurs missions et qui prennent à cœur, bien entendu, leur travail et c'est très bien. C'est sans doute pour cela qu'il y a par moment entre les éléments qu'en tant qu'expert je dénonce ou j'avance et le vécu des COFO et du personnel de direction présent à la commission emploi formation un peu de malaise ou de mal ressenti, mais je salue leur travail et je tiens seulement à dire qu'il y a des choses qui doivent évoluer. Donc, il y a plein d'améliorations potentielles, locales, qui sont de la responsabilité de TER.

Au regard du rythme des évolutions actuelles, je pense qu'il faut revenir à un entretien professionnel par an. Les demandes faites par les agents doivent être communiquées à la commission emploi formation et la CEF doit pouvoir demander le réexamen d'une demande de formation d'un agent ou d'un collectif de travail et sa prise en compte avant le bouclage du plan. Or, vous avez compris qu'avec le calendrier qui fait remonter au niveau national un document qu'il n'est plus possible de bouger fin août, quand la commission intervient au mois de novembre ou décembre, forcément qu'elle se trouve un peu contrariée parce qu'on leur dit que plus rien ne peut changer. Ce n'est pas du tout le sens de la coconstruction du plan de formation.

On en vient maintenant à l'analyse du plan de développement des compétences proposé. Émergences a émis un tableau qui permet, si on arrivait à le renseigner et à faire des efforts en termes de GPEC au niveau de la région, d'avoir quelques éléments d'information qui permettraient de comprendre les évolutions du dimensionnement. Les seuls éléments qui sont fournis dans le plan sur 2021, c'est que les effectifs sur lesquels s'est basée la construction du plan sont en baisse de 3713 à 3370 de 9,2 % et, comme ça a été dit tout à l'heure, il y a une progression importante des embauches de 71 à 125, ça doit faire 175 % d'augmentation. Donc, ces choses-là vont bouger le plan. Quand on regarde le plan de formation, on le voit sous forme de graphique, les évolutions des effectifs.

Pour comprendre les évolutions du dimensionnement du plan, il est nécessaire d'avoir les informations GPEC sur les évolutions quantitatives à venir et les projections potentielles. Donc, les seuls chiffres fournis, c'est moins 9,2 % et c'est la perspective d'augmentation à 125 embauches, ça a été dit. Par contre, aucune information GPEC sur l'évolution du contenu des métiers et son impact quantitatif en volume d'heures et en stagiaires et bénéficiaires. Le plan de formation 2021, ce travail de reconstitution fait par Émergences montre que le plan de formation 2020 était de 118 407 heures et que, information d'il y a trois jours à la commission, le non réalisé au 30 novembre est de 55 090 heures. Donc, on voit bien qu'entre 55 090 heures et 118 407, il y a plus de 60 000 heures de formation. 60 000 heures qui, si elles étaient reconduites là, fait que le plan de formation qui est en augmentation de 11,2 %, ce qui est à signaler quand même, on voit tout de suite que l'augmentation proposée n'est pas à la hauteur des besoins exprimés en matière de formation.

Il est donc à noter, contrairement à la baisse des effectifs de 9,2 % que le volume de formation est en hausse de 11,2 %. Suite aux informations recueillies et à la CEF du 9 décembre, le bilan intermédiaire a évolué, je vous le disais. Les COFO pensent aussi, au-delà de ce chiffre de fin novembre, qu'il est possible d'atteindre 70 % des heures réalisées en 2020 au 31/12. Les heures de formation non réalisées du plan 2020 devraient alors être de 35 522 heures quand on calcule les 30 % et quand on analyse le décalage entre le pourcentage des heures réalisées et le nombre de stagiaires, on voit tout de suite que ce qui a été privilégié dans la réalisation des formations 2020, c'est les formations premier emploi et que l'essentiel du retard qui restera portera sur le maintien de compétences du personnel en place, c'est-à-dire 90 % du personnel. Après quatre mois de confinement, ce résultat est malgré tout assez bon si on arrive à 70 % des heures. Il est le reflet de l'investissement des quatre COFO présents qui s'investissent à fond pour reprogrammer le maximum de formations annulées. Je le dis, pour moi, cette équipe est un atout précieux pour la maison dans la période. Je le dis parce qu'il y a parfois des tentatives de diminuer les effectifs des fonctions support dans la période donc il ne faudrait pas s'attaquer aux COFO parce que c'est vraiment un outil important. Sur l'évolution en nombre de stagiaires, là, contrairement à l'évolution en heures proposée, le plan 2020 avait 8389 stagiaires, il y en a 4780 au 30 novembre qui n'ont pas été réalisés et on propose seulement 6576 stagiaires, soit moins 21,6 % par rapport à 2020 et moins 1813 stagiaires. Donc on voit bien qu'entre la construction en heures et la construction en stagiaires, c'est le personnel en place qui va souffrir.

D'ailleurs, je fais juste un zoom sur le maintien des compétences en heures. On voit que le maintien des compétences en heures, l'année dernière il y avait 103 623 heures prévues, il n'y en a plus que 57 351 dans le plan, ça fait 46 000 heures de moins de maintien des compétences et 2355 stagiaires en moins en maintien des compétences. On n'est pas à un stage par agent en moins, mais pas loin. Donc il y a quand même quelques inquiétudes. Quand on a un plan de formation qui prévoit une réduction de 44 % du maintien des compétences pour l'immense majorité du personnel et une diminution de 30 % des stagiaires, il y a forcément des débats qui sont un peu plus tendus que d'habitude.

Au bout du bout, quand on regarde le plan de formation, la baisse globale du nombre de stagiaires entre le plan 2021 montre que le plan favorise les formations longues premier emploi et reconversion au détriment des formations de maintien des compétences pour le personnel en place. Si on fait un point rapide, les formations premier emploi, il y a 359 stagiaires de plus qu'en 2020, augmentation de 157 % des stagiaires, plus 41 444 heures. Les formations de maintien des compétences, c'est moins 2355 stagiaires, moins 30 % de stagiaires et moins 46 000 heures. Les formations promotionnelles, c'est plus 90 stagiaires et c'est une multiplication par 30 du nombre de stagiaires par rapport à l'année d'avant et les formations de reconversion c'est 93 stagiaires alors qu'il n'y avait aucun stagiaire en 2020 et c'est 14 000 heures en plus. Je le disais, finalement le plan n'est pas dû à une augmentation du volume global de stagiaires, mais un choix de privilégier la formation premier emploi et reconversion. Une autre façon de présenter les choses, c'est de regarder l'évolution de la structuration du plan d'année en année.

La structuration du plan en heures, le plan 2020 prévoyait 103 000 heures de maintien des compétences, 14 420 heures de formations premier emploi et on voit

très bien, entre cette année et l'année prochaine, alors que le volume orange n'aura été réalisé qu'à 50 % à peu près, que c'est une diminution drastique, drastique parce qu'on fait la place à la montée en puissance des formations premier emploi aux embauches et à une montée en puissance des formations de reconversion qui apparaissent en haut. Les formations en gris étant les formations promotionnelles, elles sont très, très peu développées. On voit qu'en pourcentage, on a autant de volume d'heures pour plus de 90 % du personnel en place et les 10 % de personnel en embauche. On peut se poser la question suivante : certes, il y a une augmentation globale du volume, mais les choix politiques de réformes d'organisation menées par l'entreprise qui conduisent à autant de reconversions ne devraient-ils pas être financés en plus du plan régulier de formation du personnel en place ? C'est une vraie question.

L'évolution de la structuration du plan en stagiaires, ce qui est intéressant dans ce schéma c'est que quand on voit le nombre de stagiaires concernés par la reconversion, 93, et le nombre de stagiaires intéressés par le promotionnel, 93, ainsi que le nombre de stagiaires intéressés par le premier emploi, je pense que les problèmes de transparence qui ont été évoqués dans la Commission Emploi Formation, avec ces chiffres-là, on voit très bien que ces chiffres de stagiaires sont beaucoup plus importants que le nombre de bénéficiaires réels. On pourrait très bien aller à une présentation par des listings de manière exhaustive des gens qui sont en reconversion, des gens qui sont en promotionnel et des gens qui sont en formation premier emploi. Ce qui ferait qu'après, le seul travail important à réaliser c'est d'analyser le gros bloc maintien des compétences et là il n'y a pas 36 façons de faire et c'est ce qui est totalement absent et qui rend les discussions difficiles c'est qu'à partir du moment où on veut analyser ce bloc, il faut que l'on comprenne comment le chiffre a été construit en permettant d'additionner les volumes de formation en lien avec chaque axe des orientations régionales de formation en déclinaison du national. Ce graphique-là mérite ça. On voit très bien, sur les stagiaires, que l'immense majorité des gens qui partent en formation sont des gens qui partent en maintien des compétences, donc le personnel en place.

Si je revenais à la vue précédente, on diminue de moitié le volume d'accès à la formation. La vue suivante, je l'ai passée, c'était le commentaire que je viens de faire. Donc, si on prend quelques ratios, le plan de formation 2020 et celui de 2021, le ratio de volume d'heures par agent tout confondu est bon. Nous sommes à 39,1 heures de formation, ça peut sembler bon. Sauf qu'après, on voit très bien dans la structuration que ce n'est pas tout à fait satisfaisant pour tout le personnel en place puisque, quand on enlève les formations premier emploi à l'ensemble du volume d'heures de formation, on passe de 30,9 heures par salarié à 22,4. Donc c'est en baisse entre le plan 2020 et le plan 2021 de 27,5 %. Si on enlève en plus les formations de reconversion à l'ensemble du volume, ça fait tomber les heures de formation pour 90 % du personnel à 17 heures par an. Ce n'est donc pas beaucoup, c'est un tout petit peu plus de deux journées. Le nombre de bénéficiaires et les taux de formation, je vais aller vite.

Le nombre de bénéficiaires, on voit que toutes les années précédentes on était pratiquement à 80 % de taux de bénéficiaires et l'année 2020 ne sera surtout pas au rendez-vous puisque la seule chose qu'on a vraiment bien réalisée complètement, ce sont les formations premier emploi. Le personnel en place, lui, a souffert. Donc,

on va avoir un taux de formation en baisse. Le nombre d'agents sans formation, quand je disais tout à l'heure que la commission emploi formation aurait souhaité avoir un tableau résumant le nombre de gens qui sont restés deux, trois, quatre, cinq, six ans et plus sans formation. Regardez, parmi ces 807, 698, 785 et 2412 au 31 août de gens qui n'étaient pas formés, parmi ceux-là il y en a peut-être qui passent entre les mailles du filet et pour lesquels l'entreprise risque d'être pénalisée dans quelque temps pour n'avoir pas fourni de formations non obligatoires pendant six ans. Après, nous avons simplement mis en graphique les éléments qui nous sont donnés par le tableau fourni sur le plan de développement des compétences 2021 en analysant par domaine. Vous avez là le plan 2020 tel qu'il était prévu en heures par domaine, là c'est le domaine achats. Il y avait 47 heures prévues. Le non réalisé, c'est 47 heures et on ne prévoit que 17 heures en 2021. En plus, on passe de deux à trois stagiaires. Donc, sur une quinzaine de domaines, la commission emploi formation a demandé des précisions. Je vous montrerai là où nous avons eu des précisions, mais bon... Aménagement patrimoine en heures, il y avait 658 heures, on n'en prévoit que 7. Il y avait 94 stagiaires et il n'y en a plus qu'un.

Après, je continue, assistance logistique interne en heures, il y en avait 1447, le non réalisé c'est 1371 et on en propose 18. Les stagiaires passent de 200 à 2. La communication en heures, l'essentiel n'a pas été réalisé et on ne propose que 371 heures. Vous voyez, le nombre de stagiaires parle aussi. La conduite ferroviaire, on a fait plus d'heures que ce qui était prévu. C'est en lien, à mon avis, avec les formations des conducteurs. Ceci dit, pour 2021, on est en diminution de volume et on est en diminution de stagiaires donc la commission emploi formation, à chaque fois qu'elle constatait ces chutes, a demandé à avoir communication des réponses. En exploitation ferroviaire, la chute était encore plus dramatique et donc on a demandé des explications. Elles nous ont été fournies en disant qu'il y avait une refonte des modules de formation et qu'il y avait ventilation de ces formations vers d'autres domaines, bon... Après, les finances en heures, regardez, ça tombe. Le management en heures, ça diminue aussi et on diminue de façon très importante le nombre de stagiaires.

Après, le marketing en heures, il manque 1600 heures et il y a 400 stagiaires en moins. Les ressources humaines en heures, c'est ça. Je vais vite, mais... Là, après, sur les services en heures, on a eu une explication qui nous a été fournie sur le fait qu'il y avait des fins de formations qui devaient s'arrêter en 2020 et qui n'étaient pas reconduites en 2021. Sauf que comme en 2020 ça n'a pas été réalisé, pas sûr qu'on ait bien toutes les explications encore. Donc, sur la sûreté, il y a une diminution en heures, mais regardez une progression très faible par rapport au non réalisé. Dernier domaine, c'est le système d'information qui est quelque chose d'important. On a 847 heures, il y en a 763 qui n'ont pas été réalisées et on n'en programme que 431 et 61 stagiaires, on passe à 48. Donc, les propos du président FARANDOU qui ont été rappelés en annexe de l'expertise et le rappel succinct des orientations en tête du document plan de développement des compétences 2021 semble, pour moi, en tant qu'expert, en contradiction avec les chiffres présentés sur certains domaines sensibles.

Certaines explications sur les formations qui ont évolué concernant la conduite ferroviaire ont conduit à répartir les volumes d'heures sur d'autres domaines, mais globalement on peut dire que le compte n'y est pas. Les conséquences des choix

opérés pour diminuer de 45 % les formations de maintien des compétences apparaissent en contradiction avec les orientations affichées et cela peut-être au plus mauvais moment pour l'entreprise puisque, au moment où nous sommes en train de tout restructurer, il faudrait appuyer sur l'accélérateur de la formation. Formations obligatoires, non obligatoires, je vous ai expliqué tout à l'heure que le 10,3 % du plan 2021 en formations obligatoires n'est à mon avis pas crédible. Après, sur les modalités pédagogiques, j'ai séparé, dans le document qui nous a été fourni, l'analyse par prestataire et l'analyse après par conditions de réalisation. On voit qu'entre 2020 et 2021, il va y avoir des changements entre les répartitions de charges entre les établissements et les campus.

En 2020, le campus réalisait 83 % des formations obligatoires et il n'en réaliserait plus que 57 % en 2021. Les établissements réalisaient 79 % des formations non obligatoires et n'en réaliseraient plus que 30 % au profit de campus. Donc, la surveillance de la qualité de la formation par rapport aux prestataires, elle devra se faire l'année prochaine encore sur le campus essentiellement pour les formations obligatoires en 2021 et sur le non obligatoire, il devrait y avoir une surveillance de la qualité de la formation plus par la commission en local. Je termine. Les modalités pédagogiques, c'est simple, le présentiel l'emporte sur les formations obligatoires et non obligatoires en 2020, c'était 100 %, 100 %. Il n'y a que les formations non obligatoires où on va faire appel, en 2021, au développement des actions de formation en situation de travail et j'ai attiré l'attention de la commission sur le fait qu'il y a un décret qui définit la mise en place de ces actions de formation en situation du travail qui doivent être normalement un complément à une formation théorique en présentiel avant. C'est donc le présentiel qui l'emporte largement. Les actions de formation en situation de travail qui se développeront dans l'établissement devront être suivies par la commission emploi formation. Sur les entretiens individuels, je passe, tout a été dit. Il faudrait quand même revenir à un entretien annuel pour chaque salarié pour être sûr de ne pas louper des choses en termes de réponse aux besoins et fournir le fameux tableau des gens qui n'ont pas eu de formation.

Les conclusions et préconisations, le plan de développement 2020 a été particulièrement perturbé par les deux périodes de confinement et les quatre mois d'activité contrariés. Le taux de réalisation de 70 % de volume d'heures annoncé est le fruit d'un travail remarquable des COFO. La construction du plan de développement 2021 a respecté les procédures internes. Il a été finalisé en septembre et transmis au national sans qu'aucun chiffre n'ait pu être modifié depuis. Or, le deuxième épisode du COVID n'était pas encore connu. Le CSE est donc appelé à se prononcer sur un plan qui ne sera certainement pas celui mis en œuvre. Au regard du Code du travail, le plan doit être approuvé nationalement au CCSE avant le 31 décembre et donc un peu plus tôt dans les régions.

À mon sens, en tant qu'expert, il est inconcevable de le bloquer trois mois plus tôt. Cela interdit de fait toute intervention de la commission emploi formation et du CSE programmés en novembre et décembre pour en faire modifier le contenu ou infléchir le contenu, le faire évoluer. Ce n'est pas la conception de co-construction qui prévaut à la construction du plan de développement des compétences dans le Code du travail. Donc, pour toutes ces raisons Émergences préconise la tenue d'une commission emploi formation en février 2021 pour présentation des chiffres définitifs

en prenant en compte les arbitrages intervenus. Dernière vue de conclusion, les chiffres du plan de développement 2021 présentés sont en augmentation de volume et en baisse de stagiaires. Cela signifie que plus de formations longues premier emploi et reconversion vont être financées. Or, cette augmentation de formations reconversion et premier emploi se met en place au détriment du maintien des compétences du personnel en place. Or, déjà cette année 2020, les formations de maintien des compétences auront été sévèrement amputées. L'analyse par domaine de compétences montre qu'il est difficile de vérifier que les orientations nationales de formation sont bien respectées, le nombre de bénéficiaires de formations va chuter en 2020 et aussi en 2021.

Cette baisse de formations du personnel en place arrive au plus mauvais moment. Les engagements du président FARANDOU ne semblent pas être mis en œuvre à TER Hauts-de-France. Sans attendre les évolutions qui relèvent du national, TER Hauts-de-France doit agir pour remettre en place un véritable dialogue social permettant à tous les acteurs régionaux de la formation de jouer leur rôle. L'information et la formation de tous sur leurs droits et responsabilités sont indispensables. Les prérogatives de la CEF et du CSE, dans le processus de construction du plan, doivent être mieux respectées.

Je termine en rappelant qu'il serait souhaitable pour vous, pour finaliser les choses tranquillement, d'avoir en février en commission emploi formation de recalage. J'en ai terminé. Je pense que les simples éléments chiffrés de la présentation résumée que je viens de faire peuvent expliquer certaines crispations dans la tenue de la commission emploi formation qui s'est déroulée. Ceci dit, je salue le travail fait par toutes les équipes et je pense que la seule chose qui va faire changer significativement le fonctionnement de la SNCF c'est quand on va avoir remis à plat l'enchaînement logique des opérations pour construire un plan de formation. Je vous remercie.

M. RABIER, président

Merci beaucoup. Je vais donc pouvoir réagir aux différentes déclarations de tout à l'heure pour la commission, pour les organisations syndicales et bien évidemment aux éléments fournis ici. Tout d'abord, les points qui concernent, parce qu'il n'y a pas que le plan de développement des compétences sur lequel on a des points de crispation comme vous dites ou des points de désaccord ou des points de méthode. Dans ce bloc 3, vous savez que nous sommes obligés de faire un vote global, ce n'est pas nous qui l'avons décidé, c'est le principe légal. J'entends après qu'il puisse y avoir des écarts de posture suivant les délégations entre telle ou telle partie finalement de ce que nous devons travailler cet après-midi. Sur le plan des PAPACT, je sais et je veux saluer ce travail qui est fait par les mandatés CSSCT et les équipes – je pense à Christian PERCEBOIS, mais pas seulement – les équipes de la direction sécurité et les COSEC, bien évidemment, qui mouillent la chemise également dans cette affaire parce que là on touche la santé sécurité au travail. Même si on parle beaucoup de risques psychosociaux et on a raison d'en parler parce qu'on sait bien qu'il y a des sujets, mais il y a aussi tous les risques classiques, normaux, ferroviaires, habituels, physiques et qui doivent être traités. Tout cela, je veux le redire, c'est plutôt encourageant, je le constate également dans ce qui me remonte côté direction sécurité, de voir qu'il y a un travail de fond qui a l'air de se mettre... alors, on verra les résultats, on verra comment tout cela évolue

dans le temps, mais c'est plutôt encourageant, je voulais le noter et le saluer également. Ça a été dit par tout le monde, l'expert également, l'année 2020 a été extrêmement particulière donc le plan qu'on a pu avoir, et puis tout ce qu'on a vécu, fait qu'il a fallu en permanence se réadapter. On a encore dernièrement les équipes de Marie-Pierre GIRAULT, les COFO et autres, retravaillés avec le campus, l'UDS parce qu'il a fallu trouver le curseur entre les formations, est-ce qu'on peut les faire ou pas à distance, est-ce qu'on doit continuer de les faire alors qu'on était reparti dans une deuxième vague de confinement et le premier réflexe avait plutôt été de protéger, y compris les salariés de ces campus.

Tout cela, il a fallu retravailler. Il y a eu vraiment un boulot très important, j'allais dire un boulot de malade, qui a été fait à tous les niveaux pour quand même... je me souviens de plusieurs alertes qu'on a pu faire avec M^{me} GIRAULT pour remettre des formations qui étaient enclenchées avec des agents qui étaient déjà intégrés et tout s'arrête du jour au lendemain. Vous voyez, ça a été une année vraiment très particulière. Ce qui me permet de vous dire, malgré tout, et c'était déjà le cas quand on était dans les anciens modèles avec les comités d'établissement et qu'on n'appelait pas cela des plans de développement des compétences, mais des SPF et je crois que le mot est apparu encore tout à l'heure puisqu'on est resté dans les anciens sigles, mais ce n'est pas complètement la même chose.

Entre-temps, il s'est passé plein de choses, il y a des lois nouvelles et je ne reviendrai pas sur ce qu'avait dit l'expert d'Émergences la fois précédente qui avait bien décrit finalement toutes les évolutions légales, mais elles sont complexes, il faut les appréhender, il faut prendre en compte tout cela. La notion même de formation a pris une autre tournure, une autre définition depuis quelque temps, mais on a toujours eu finalement, c'est ce que je voulais souligner, entre les plans quels qu'ils soient et maintenant le plan de développement des compétences et les bilans que l'on fait bien plus tard, des écarts. C'est normal, parce qu'il y a toujours plein de choses qui se passent.

Parfois, on pense à des choses à un moment donné et finalement, quand on fait le bilan bien plus tard, c'est autre chose qui s'est fait. C'est-à-dire que, bien souvent, il y a des choses qui n'étaient pas prévues et qui sont faites et il y a des choses qu'on avait prévues, mais qu'on n'a pas pu faire, qu'on n'a pas voulu faire parce qu'entre-temps il y a eu des choses plus prioritaires, tout cela c'est la vie normale d'une entreprise. Un plan de développement des compétences répond à une obligation d'être vivant. Nous, nous sommes en train, par exemple, je ne sais pas si vous le savez, mais de travailler sur un sujet qui s'appellerait l'alternance pour les ASCT. On serait sans doute la première région à se lancer là-dedans parce qu'on pense que ça peut être une source intéressante, y compris dans notre responsabilité sociétale d'entreprise d'aller chercher parfois des publics externes – bien sûr, là on n'est pas sur du recrutement interne – un peu en difficulté ou issus de quartiers défavorisés parce qu'on pense qu'on a aussi ce rôle-là à jouer et d'ailleurs cette responsabilité sociétale d'entreprise comptera également dans les appels d'offres demain pour montrer que nous sommes aussi ouverts à des sujétions sociétales.

On va monter l'année prochaine quelque chose qui pour l'instant n'est pas encore cadré, qu'on a envie de faire et on met le paquet là-dessus côté TER Hauts-de-France et on se fait aider un petit peu par la DG TER. On essaye d'innover aussi dans des choses qu'on n'a jamais faites parce qu'on voudrait que le taux

d'alternance ne reste pas qu'au Matériel transformé en emplois en CDI parce qu'en réalité vous avez énormément d'alternants qui font leurs études, qui trouvent que l'entreprise SNCF est plutôt une bonne entreprise pour apprendre, mais en dehors du Matériel, on avait les ex-apprentis, il n'y a pas beaucoup de taux de transformation en CDI donc on aimerait un petit peu augmenter cela et nous pensons que les ASCT, puisque nous en avons quand même un dans chaque train en Hauts-de-France et tant mieux, puissent... Ça ne veut pas dire que nous ferons des recrutements que par cette voie-là, mais en tout cas on va la tester.

Nous sommes également en train de travailler, ça a été souligné par l'expert, il nous faut monter d'un cran le niveau de compétence de l'échelon dirigeants de proximité, compétences transverses en particulier. Il faut qu'ils soient davantage à l'aise pour faire face, pour répondre à des sollicitations, ces fameux risques psychosociaux, ils sont accaparés par des sujétions et je les sens, pour un certain nombre d'entre eux, plutôt pas complètement à l'aise, c'est déjà remonté. Il faut qu'on arrive, sur les compétences transverses, je ne parle pas de leur métier, un spécialiste de la maintenance, il est bon dans son métier, un cadre Traction, il est bien évidemment bon dans son métier, je parle sur tout ce qui est un peu transverse qui constitue quand même une charge de travail non négligeable pour laquelle on sait que l'on doit progresser. On va sans doute, avec Marie-Pierre GIRAULT, mettre en place un plan l'année prochaine là-dessus que moi je souhaite assez ambitieux pour cet échelon DPX. Plus vous muscliez les compétences de certains acteurs clefs dans le fonctionnement de l'entreprise, et ils en font partie, plus vous mettez une amélioration quelque part dans tout ce que l'on doit faire.

Je voudrais vous dire aussi qu'en réalité le schéma de développement des compétences prend racine, il prend sa source, ça a été dit également, dans la GPEC, dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, d'ailleurs ça s'appelle schéma de développement des compétences. Nous n'avons pas dans notre entreprise, depuis très longtemps, ça ne date pas de cette année, nous n'avons pas d'accord GPEC national. On n'a jamais réussi à entamer ou à développer un accord GPEC national, c'est tout. Je ne suis pas en train de critiquer ou de dire que c'est de la faute de la direction ou des OS, je dis qu'on n'a pas d'accord GPEC. Donc, quelque part, on n'a pas cette ligne conductrice qui permettrait quand même derrière... voilà.

En revanche, on l'a déjà indiqué, même présenté, peut-être trop succinctement, il y a une démarche qui s'appelle la démarche compétences qui date sans doute maintenant de dix-huit mois ou deux ans et qui avait fait l'objet il y a quelque temps, je crois que c'est à l'été, d'une présentation dans cette instance où on a dit clairement, effectivement, on veut, ça fait référence à ce que disait l'expert, ça fait écho à ce que disait Jean-Pierre FARANDOU à un moment donné quand il a pris ses fonctions, on veut mettre le paquet sur le développement des compétences et je ne veux pas faire le débat de la polycompétence et de la polyvalence, je ne suis pas là-dedans. Le développement des compétences, nous estimons que c'est une des armes pour permettre une meilleure adaptation des gens au nouvel environnement dans lequel ils peuvent se trouver et c'est surtout une des armes pour progresser sur nos points de fragilité, pour rendre les gens plus à l'aise pour exercer leurs missions et parfois leurs nouvelles missions. On avait donc donné des indications qualitatives finalement sur ce que sont les métiers de demain... et ça a été recité

dans d'autres CSE, vous avez raison de le souligner monsieur l'expert, oui, nous sommes en train de faire des économies. On ne s'en cache pas et, je vous le dis franchement, ça ne me fait pas plaisir de dire ça. C'est ça dans mes services RH comme dans les autres.

On fait des économies sur ce qu'on appelle les services support et on avait donc donné des éléments quantitatifs aussi et ce n'est pas neutre et vous les avez cités. On a, en tout cas nous, je crois même que vous l'aviez souligné il y a quelque temps, fait cet effort de donner à lire un petit peu pour les trois ans devant nous ce qu'il pourrait finalement se passer en termes de GPEC parce que ça draine, vous l'avez compris, quand même une certaine logique de développement des compétences. Un autre point qu'il faut qu'on ait tous en tête, c'est qu'il y a eu, et c'est plutôt également une bonne nouvelle, un accord national sur le dialogue social, à quel niveau on écrit entre le SA, la maison-mère... et dans cet accord signé par toutes les OS représentatives, avec des réserves je sais, mais il y a la constitution d'une nouvelle instance qui commence d'ailleurs demain, vendredi, sur l'emploi territorial.

C'est très important l'emploi territorial parce que finalement le groupe public réaffirme son attachement à une gestion de l'emploi, une lisibilité de tout cela, pas simplement chacun dans son activité propre. C'est vraiment sur la notion de territoire, qui est chère à un certain nombre d'organisations syndicales, que doit aussi s'apprécier ce genre de sujets. Donc, ça va être présidé par le coordinateur régional qui n'est autre que Frédéric GUICHARD pour le groupe et tout cela est animé par la directrice de l'EIM. Je ne sais pas ce qui va en ressortir, ça commence, le truc est initié demain. D'ailleurs, je n'y participe pas ni mes collègues DRH. C'est vraiment entre ce coordinateur et l'EIM.

En revanche, on a, nous, bien évidemment, comme les autres SA activités, contribué à alimenter au moins au niveau des perspectives, des chiffres... Donc il y a quand même cette nouveauté, j'ai envie de dire, qui, dans le paysage régional et territorial, fera sens au niveau de l'emploi et des compétences. Pourquoi ? Parce qu'il y a une affirmation extrêmement forte ou une réaffirmation du principe de solidarité emploi. Quand vous faites référence au fait que l'on va recruter davantage en interne, ça part du principe simple qui a déjà été mis en œuvre depuis très longtemps. Ça a finalement commencé avec le déclin du fret, quand je dis le déclin c'est au sens du nombre d'emplois qui travaillaient pour l'activité Fret, avec l'ouverture à la concurrence première décennie du XXI^e siècle et malheureusement la crise et le tout-camion qui gagne, c'est factuel, je ne dis pas que c'est bien. Là, on avait mis en place à cette époque déjà ce principe de solidarité emploi, de priorité à l'emploi interne. Moi-même, qui étais à l'époque DET d'un EEX Fret, je défendais la reconversion, si vous voulez, à l'équipement, au Matériel, d'agences [...] que nous ferions plutôt que de recruter quelqu'un en externe et d'avoir, au sein de la SNCF, de mon ancien établissement, quelqu'un qui n'avait pas de travail.

Tout cela est réaffirmé extrêmement fortement aujourd'hui par ce programme groupe qui s'appelle « solidarité emploi » dont un des outils d'animation et de transparence sera cette instance nouvelle qui se met en place pour notre territoire à compter de demain. Vous avez quatorze représentants qui ont été désignés. Il y aura également d'autres réunions préparatoires techniques qui vont fonctionner tant du côté direction que du côté, je crois, également, des représentants. Je voulais

également dire qu'on a renforcé les effectifs qui s'occupent de la formation. On les a renforcés en qualification puisque dans l'équipe de Marie-Pierre GIRAULT, on a nommé un cadre de plus, on va nommer quelqu'un, en tout cas on a mis un poste à F donc ça bénéficiera à quelqu'un alors qu'avant ce n'était pas le cas. Dans le cadre du fonctionnement nouveau à compter du mois de février par la mise en place des directions de lignes, il y a une personne nouvelle qui va rejoindre... une personne expérimentée en matière de formation et d'organisation de tout cela qui va rejoindre son équipe. Donc, d'une manière ou d'une autre, on la renforce et donc j'ai quelque part anticipé ou pris en compte cette exigence et cette somme de travail que vous soulignez et moi aussi, bien évidemment, je souligne à nouveau le travail important qui a été fait par tous ces spécialistes qui ont passé leur temps à faire beaucoup de logistique, à réadapter, à se battre pour que les formations qui étaient prévues, annulées, reprévues, réannulées, puissent avoir bien lieu et dans l'intérêt des salariés et de l'entreprise.

Sur la forme des documents, parce que finalement c'est là-dessus que nous sommes en opposition, où on se bat un peu d'une manière stérile d'ailleurs de mon point de vue depuis très longtemps, ce n'est pas la première fois que j'entends. Moi, j'invite, j'ai envie de dire, tous les représentants du personnel, nous, on l'a déjà fait de notre côté au niveau des dirigeants, moi j'ai déjà fait remonter tout cela depuis au moins deux ans, à se mettre d'accord au niveau national sur une trame parce qu'on ne peut pas passer notre temps, en régional, à nous invectiver sur un problème de tableau qui ne plaît pas et on nous dit, nous, que c'est la trame nationale que l'on doit employer. Tout cela, ça met tout le monde finalement assez mal à l'aise et ça ne contribue pas à un fonctionnement harmonieux, en particulier de la commission. Nous, on a déjà fait remonter le sujet. Moi, je ne sais pas s'il est remonté au niveau de vos fédérations.

En tout cas, je pense que si on veut que ça change un jour et que l'on soit plus à l'aise avec les documents, il faut que chacun fasse une partie de l'exercice. Pour terminer, je souhaite vraiment, je l'ai dit tout à l'heure en conclusion de mon propos introductif, qu'il y ait un meilleur fonctionnement de cette commission. Là, elle crée de l'insatisfaction générale du côté de l'expert, du côté des membres et du côté de la direction. Donc, il est hors de question qu'on en reste là. On fera, nous, ce qu'il faut. J'aurai un entretien, je l'ai dit tout à l'heure, avec le président de la commission, avec monsieur le secrétaire et on essaiera de mettre ce qu'il faut pour que ça fonctionne mieux. C'est l'intérêt général de tout le monde que cette commission éclaire les débats, comme c'est son rôle, comme les autres commissions le font au fond. Il n'y a rien de nouveau, chaque commission a un sens et celle-là est quand même non-neutre.

Donc, j'ai bien entendu ce qu'a dit M^{me} LE SAINT, il y a sans doute effectivement à mieux éclairer cette interface entre les orientations nationales et finalement les orientations régionales, comment on retrouve nos petits si je résume un petit peu votre propos. Moi, je ne dis pas du tout qu'il y a les méchants, les gentils, les compétents et les incompétents, ce n'est pas comme cela que je vois les choses. Je dis qu'il y a un travail à mener pour que cette commission retrouve, parce que ça fait plusieurs fois en définitive que chacun se plaint de quelque chose qui ne colle pas bien, il faut qu'on retrouve, comme on l'a fait pour d'autres sujets, un fonctionnement

meilleur sur le fond et sur la forme, ça me semble accessible, je ne vois pas pourquoi on n'y arriverait pas. Je laisse la parole aux réactions.

M. SERHANI, relations sociales

Y a-t-il des demandes de parole ?

M. BOUÉ, expert Émergences

Je voudrais rajouter un mot très court. Je pense qu'un des malaises dans le fonctionnement c'est la question du calendrier. Si vous voulez, les procédures internes à la SNCF, quand il y a encore quelques années vous fonctionniez en entreprise intégrée et tout cela avec un dialogue social très décentralisé, comme ça a été dit, dans les établissements, je pense qu'il y avait une certaine satisfaction d'avoir un plan de formation qui était largement discuté de manière très, très décentralisée. Or, aujourd'hui, on n'en est plus là et on a gardé le même timing. Il y a onze régions TER, additionner les onze éléments d'information remontant des TER, ça ne demande pas trois mois. Donc, normalement, le débat, soit on met en place une commission emploi formation en amont du bouclage ou on déplace la date de bouclage pour remonter au niveau national, mais il y a quelque chose qui est assez, je le dis, assez irrespectueux du dialogue social parce que la commission emploi formation, de par les remontées de terrain qu'elle a, elle est mandatée à intervenir pour éventuellement faire prendre en compte une demande individuelle ou faire prendre en compte des réflexions plus collectives sur la formation de telle ou telle fonction.

Deuxième chose, sur l'alternance, je suis très content d'entendre ce que j'ai entendu sur le fait qu'on allait essayer de mieux réfléchir à la GPEC en lien avec les recrutements d'alternants. Je pense qu'il y a une chose qui serait toute simple à donner à la commission emploi formation, je n'en ai pas mis une vue tout à l'heure en résumé, c'est de fournir un listing avec tout simplement, année par année, l'ensemble des alternants qui ont été recrutés, dans quel service, qui est le tuteur, est-ce qu'il est formé ou pas, quelle formation il suit, quand est-ce que ça commence, quand est-ce que ça s'arrête et que ces listings que l'on pourrait faire rouler sur deux ou trois ans permettent d'avoir un réel suivi de l'insertion professionnelle des jeunes en alternance.

Dernière chose, j'avais dit dans une de mes toutes premières interventions que la SNCF allait devoir s'ouvrir aux réflexions régionales interprofessionnelles pour participer à la GPEC territoriale. Vous mettez en place des instances pour réfléchir à la GPEC territoriale propre à la SNCF et qui permettra d'alimenter la GPEC régionale interprofessionnelle, c'est une bonne chose, mais en tout cas l'essentiel c'est déjà, dans un premier temps, de respecter le Code du travail dans le fonctionnement interne de la commission. Je m'excuse encore si j'ai été peut-être un peu véhément dans les débats, mais on est toujours impatient de voir les choses bouger quand on s'occupe d'un sujet aussi sensible. Merci.

M. RABIER, président

Merci. Avant de laisser la parole à M. ROTOLO, j'avais deux points parce que finalement en termes de méthode ils me paraissent importants. Nous sommes sur une commission où le CSE a désigné un président et ce président a une capacité d'initiative pour déterminer du bien-fondé d'organiser une nouvelle réunion. Il ne me

semble pas que j'ai interdit l'organisation d'une commission emploi formation. Pour d'autres commissions dernièrement, M. WATTEBLED, le président de commission économique me dit qu'il veut réorganiser une commission économique sur un sujet, c'est rare que je dise non. Après, souvent nous sommes interpellés, nous aurons à amener des éléments, nous serons même peut-être invités à cette commission. Il n'y a même d'ailleurs pas d'obligation de nous inviter. Cela se passe bien, c'est-à-dire qu'à un moment donné le président décide...

Tout à l'heure, j'ai entendu dans les présentations que vous voulez faire cela, mais j'ai envie de vous dire que ce n'est pas moi qui, par principe, empêche un président de commission d'organiser une commission. Je crois qu'il faut que l'on partage cela. Après, si, effectivement, cette commission se décline en tout un tas de travaux que nous ne serons pas capables de faire, c'est-à-dire qu'il y a forcément, c'est cela qu'il faut que l'on travaille, une concertation préalable comme cela doit se faire pour avoir le bon moment, les bons éléments et que ça se passe bien. Personne n'a à gagner, au fond, dans des débats qui ne répondent pas aux vraies questions, aux vraies inquiétudes, aux vraies problématiques.

Après, dans les rappels du Code du travail, vous êtes dans votre rôle, que ce soit les élus, les organisations syndicales ou vous en qualité d'expert. Moi aussi, mon rôle de président de CSE c'est de vous rappeler que vous devez aussi envoyer dans les quinze jours avant la consultation le rapport d'expertise, je vous l'ai dit tout à l'heure, on ne l'a pas reçu. Moi, je découvre en séance un petit peu toutes vos conclusions ici. Je le regrette, j'aurais préféré l'avoir un peu avant, ce n'est pas moi qui vais écrire parce qu'il manque trois jours, mais si je l'ai un peu avant, je peux étudier, je peux peut-être avoir des éléments de réponse un peu plus construits, il faut que tout le monde fasse cet effort de respecter aussi quelque part les délais... Donc, dans les autres expertises que nous avons, y compris par le cabinet Émergences avec qui nous avons l'habitude de travailler, expertise que nous finançons d'ailleurs à 100 %, il n'y a pas de sujet là-dessus, mais chacun doit faire un pas sur le respect de toutes ces règles. Voilà ce que je voulais dire avant de laisser la parole à M. ROTOLO et aux suivants.

M. SERHANI, relations sociales

Monsieur ROTOLO.

M. ROTOLO, RS CGT

Monsieur le président, nous sommes vraiment d'accord qu'il est indispensable pour tout le monde que cette commission fonctionne bien. Je pense qu'aujourd'hui on a eu des éléments de réponse qui ont été apportés et on sait comment faire pour que cela fonctionne mieux. Je pense que ça ne peut pas se régler ici en CSE, mais ça peut se régler avec la commission. Il faut établir des règles et respecter les règles. C'est assez simple. Je ne pense pas que l'on puisse avoir un débat sur le comportement de l'un ou de l'autre, je pense que ce n'est pas le lieu. Aujourd'hui, on débat sur le bilan, nous ne sommes pas là pour débattre sur le fonctionnement de la commission. Je pense que s'il y a un débat à avoir avec la commission, ça doit se faire avec la commission. C'est tout ce que je tenais à rappeler.

M. RABIER, président

Pour le coup, ce n'est pas le bilan, monsieur ROTOLO. On débat sur le plan de développement donc le bilan vient un petit peu plus tard. Nous nous sommes compris. Ce que je voulais simplement souligner, si sur la forme, sur le fonctionnement, sur la méthode, il y a quelque chose qui est grippé, forcément que sur le fond, on ne s'y retrouve pas. C'est comme en CSSCT, c'est comme dans d'autres commissions, au fond, qu'elles soient présidées par un élu ou qu'elles soient présidées par la direction. La manière dont la commission fonctionne impacte quelque part la qualité du traitement des dossiers de cette commission, des points de cette commission. Donc, c'est pareil dans toutes les commissions. Hier, je soulignais, pas que moi puisque le président de la commission économique aussi, que ça s'était bien passé. Ça ne veut pas dire que, derrière, on s'est serré la main sur le fond, pas du tout. Dans la synthèse qu'a fait M. WATTEBLED, il y a de vrais points de divergence sur les aspects économiques du projet directions de lignes, mais je voulais quand même insister sur le fait que malgré tout le fait de bien la préparer, d'avoir les bonnes personnes et d'avoir à la fin un dialogue je dirais serein et respectueux les uns avec les autres amène quand même, je dirais... au moins on arrive à caractériser les points où on dit la même chose et les points où nous sommes en divergence.

Tout cela est quand même plutôt positif, c'est simplement cela que je dis. Je ne règle aucun compte, je dis qu'on doit progresser collectivement et qu'au fond cette commission, depuis le CSE parce qu'avant elle était sous un autre angle avec le CE et il y en avait une autre en Picardie, depuis le CSE cette commission est fragile, c'est tout. Moi, je fais un retour d'expérience aujourd'hui et quelque part cette dernière réunion est plutôt une confirmation qu'il faut corriger les choses dans le fonctionnement, dans les manières de travailler en amont, pendant et après, c'est tout ce que je dis. Je pense que l'expert a dit aussi un peu la même chose et vous aussi donc je ne pense pas que l'on soit en désaccord profond là-dessus.

M. BOUÉ, expert Émergences

Juste un mot, monsieur RABIER. Le rapport d'expertise a été transmis, je viens de regarder mes mails, le 8 décembre. C'est vrai que c'est trop court par rapport aux délais normaux, mais la commission emploi formation était programmée plus tôt dans l'agenda et elle a été décalée. Alors, je vous ai présenté les documents avec les derniers chiffres arrêtés en novembre, ce qui permet d'atténuer parce que si on avait pris la démonstration à partir des chiffres arrêtés au 31 août, c'était beaucoup plus difficile encore à présenter. Donc, oui, en tant qu'expert, j'ai attendu le dernier moment et voyant que le 9 était quand même trop tard, j'ai envoyé l'expertise le 8.

Après, j'ai travaillé un résumé jusqu'à ce matin et hier soir tard pour essayer de condenser véritablement les éléments. J'essaie de faire au mieux, mais bon... Sur la question du fait que la commission doit être située, pour pouvoir influencer sur le contenu du plan de développement des compétences, ça me semble... votre proposition de dire que vous n'étiez pas opposé aux demandes faites par le président de la commission... Après, la commission s'est réunie en deux fois. Elle a eu une réunion préparatoire où elle a mis au point la liste de ses 45 questions et après un échange avec les représentants des employeurs sur la réponse aux questions et qui amenait forcément par moment des oppositions puisque quand on

diminue le volume de formations de maintien des compétences de 40 % d'un seul coup, ça interroge quand même. Les économies, est-ce qu'on ne va pas trop loin ? Voilà les questions que l'expert posait.

M. RABIER, président

Entendu. Merci pour ce complément. En toute humilité, j'ai 200 mails par jour, j'ai peut-être loupé votre mail le 8 décembre, je l'avoue, et auquel cas je le prends pour moi. Je vous invite donc, quand vous m'adressez votre rapport, à le donner aussi à mon équipe, c'est-à-dire Karim SERHANI, Béatrice BULTHE, parce que, honnêtement, je ne peux pas être le seul destinataire du rapport d'expertise. Ça ne me dit rien du tout le 8 décembre, je ne me rappelle pas l'avoir vu, c'est tout, je n'en fais pas un point plus important que cela, mais ne me mettez pas que moi dans l'envoi du mail parce que ça ne suffit pas, c'est fragile comme envoi.

M. BOUÉ, expert Émergences

Ce n'est pas moi qui suis chargé au niveau d'Émergences de faire la transmission des documents, c'est M. Victor RENOUX qui l'a fait et je vois son mail. Effectivement, je vais lui dire, s'il faut faire plus large, il faut nous communiquer la liste des interlocuteurs et on fera plus large.

M. RABIER, président

Entendu.

M. SERHANI, relations sociales

Nous avons deux demandes de parole de M. WATTEBLED et M. EUDELIN.

M. WATTEBLED, CGT

Je prends la parole parce que M. RABIER a l'air de s'ennuyer après moi, il parle deux fois de moi donc comme ça il entend ma voix une dernière fois cette année. Je vais donc répondre à ses exigences. Concernant le fonctionnement, le fait de parler du fonctionnement, on ne parle pas du fond et c'est ce qui est dommage du coup. Je pense que le grippage de cette commission, comme vous le dites, mais elle n'a pas l'air si grippée que cela parce que le rendu de l'expertise et les diverses interventions démontrent qu'il y a quand même du boulot qui se fait dedans. Ce qu'on remarque dans la synthèse c'est que les demandes chiffrées ne sont pas toujours reçues et ça, c'est plutôt agaçant effectivement et c'est peut-être ça qui grippe un peu la machine.

Après, si on parle du fond vite fait, on s'aperçoit quand même que sur les entretiens individuels, par exemple on n'a pas de chiffres et ça, ça paraît essentiel quand même d'avoir des chiffres là-dessus et ce n'est pas la première année qu'on vous demande d'avoir des chiffres là-dessus. Donc, on peut réunir dix réunions par jour, si on n'a pas les chiffres ou les réponses aux demandes, effectivement ça va un peu se crispier et peut-être que l'énerverment, la fatigue et le contexte actuel font que c'est un peu tendu. Après j'entends que c'est la même réponse faite hier sur le mauvais fonctionnement de l'outil IRP. Il s'agit peut-être de revoir un peu le dimensionnement du pôle RH du TER. Au vu du nombre de dossiers que vous établissez, effectivement vous devez avoir plus de 200 mails par jour, comme vous le dites et vous êtes un homme normalement constitué et pas un robot. Donc, à un

moment donné, il faut peut-être redimensionner les effectifs et arrêter de supprimer les emplois support. Terminé pour moi.

M. SERHANI, relations sociales

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

M. RABIER, président

J'ai compris le message, monsieur WATTEBLED. Non, je ne suis pas un robot, je vous le confirme et moi aussi je peux louper des mails. Je pense qu'on a pris acte des points de travail. Moi, je retiens que très prochainement, je pense que ce sera en tout début d'année, dès que M. SMAGHUE aura repris son activité et que l'on pourra avoir un rendez-vous, à la limite en physique si on peut le faire, comme ça au moins on se dira les choses. J'y associerai d'ailleurs M^{me} Marie-Pierre GIRAULT, comme ça on dira les choses pour que cette commission reparte du bon pied, ça me semble important pour qu'ensuite on puisse bien évidemment travailler sur les sujets de fond. Donc, le plan que vous avez eu est sans doute critiquable, il est sans doute imparfait, il est sans doute à réactualiser avec encore ce qu'il s'est passé au moment où on l'a imaginé et avec tout ce qu'il s'est repassé depuis, OK. Je vous ai cité des choses tout à l'heure parce qu'on n'arrête pas en réalité, on ne dit pas qu'on a imaginé quelque chose puis on bloque tout pendant un an, heureusement que non.

Je le redis, c'est vivant un plan de développement des compétences et fort heureusement puisqu'on essaye d'être réactifs, on essaye de répondre aux enjeux qui n'étaient parfois pas forcément prévus un an avant, dix-mois avant et qui doivent être traités réactivement. À ce moment-là, puisqu'on avait décrit le mode tout à l'heure, j'ai compris les éléments de réponse, mais on va le faire officiellement, je laisse les différentes délégations indiquer leur position sur ce bloc 3 conformément à la loi.

M. WATTEBLED, CGT

Juste avant, monsieur RABIER, j'ai oublié de vous demander, je n'ai pas entendu ou ça a coupé, sur février 2021, une commission emploi formation, vous aviez répondu oui ou non ? Je n'ai pas suivi, excusez-moi.

M. RABIER, président

J'ai dit deux choses. D'abord, l'initiative que peut prendre un président de commission d'organiser une commission lui revient. Ce n'est pas à moi de dire oui ou non. J'ai envie de dire, quand nous on décide de faire une réunion CSSCT, on ne vous demande pas votre avis. D'ailleurs, vous dites qu'il y en a beaucoup trop... Ensuite, effectivement, cette réunion de commission emploi formation que vous suggérez pour le tout début d'année, elle va forcément nécessiter, comme ça a été souligné par l'expert, des données réactualisées, une participation peut-être de la direction... Donc je n'ai pas dit non, je n'ai pas dit oui, j'ai dit que je voulais, en préambule de tout cela, que l'on reparte du bon pied.

Donc en préambule, début d'année, j'ai envie de vous dire la première semaine de janvier quand je dis début d'année, ce n'est pas le 29 janvier, début d'année donc avec Madame GIRAULT, on se met d'accord sur un certain nombre d'éléments de fonctionnement et en même temps on regardera cette demande parce que peut-être

que le 3 février ce n'est pas la bonne date, c'est peut-être fin février, je n'en sais rien, il faut que j'aie des éléments plus factuels sur le bon moment pour qu'elle soit utile et efficiente. Donc je n'ai pas de problème avec une commission, vous le savez.

M. WATTEBLED, CGT

Chaque président de commission peut en faire une tous les quatre matins, si en face on n'a pas les éléments ou si vous n'y participez pas... en fait c'est ça, si on fait une commission, il faut qu'on mette, comme vous avez l'habitude de le faire pour d'autres commissions ou même celle-là, vous mettez les moyens. Si on en fait une au mois de février, on fait une commission. J'ai bien entendu que chaque président peut en faire une tous les quatre matins, mais ça n'a aucun intérêt si en face on n'a pas les réponses ou s'il n'y a pas un débat sur le sujet. C'est juste ça, mais j'entends votre réponse.

M. RABIER, président

On dit la même chose, monsieur WATTEBLED, il n'y a aucun problème. Tout est dans la mesure et la bonne intelligence de l'utilisation de ces commissions. Si elles ne servent à rien, c'est inutile pour tout le monde.

M. SERHANI, relations sociales

On va donc procéder au vote. Pour la délégation CGT, j'ai neuf présents. Pouvez-vous confirmer pour la délégation CGT ?

M. ROTOLO, RS CGT

Je n'ai pas moyen de vous le confirmer, mais si vous le dites, je vous crois sur parole.

M. SERHANI, relations sociales

D'accord. Donc la position de la délégation CGT ?

M. ROTOLO, RS CGT

Pour la CGT, avis défavorable.

M. SERHANI, relations sociales

Merci. Pour la délégation SUD-Rail ?

M. CORDIER, RS SUD-Rail

Pour la délégation SUD-Rail, ce sera abstention.

M. SERHANI, relations sociales

Abstention, d'accord. Pour la délégation UNSA ?

M^{me} DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Pour la délégation UNSA, comme déjà annoncé, nous ne prendrons pas part au vote.

M. SERHANI, relations sociales

D'accord. J'ai cru comprendre que la délégation CFDT ne prenait pas part au vote également.

M. VÉZARD, RS CFDT

Oui, c'est ça, Karim.

M. SERHANI, relations sociales

Entendu. Béatrice, tu as pu noter ?

M^{me} BULTHE, relations sociales

Oui, c'est très bien, merci.

En ce qui concerne la consultation sur politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (2^e consultation du bloc 3), la délégation CGT vote contre, la délégation SUD-Rail s'abstient et les délégations UNSA Ferroviaire et CFDT ne prennent pas part au vote.

6) Questions/réponses

M. RABIER, président

Avant de nous quitter, un mot quand même. Nous avons eu deux journées instances, hier, ce matin, je crois que c'était un débat de fond extrêmement compliqué. Je vous redis quand même que nous allons mettre de l'énergie dans les sujets de fond qui ont notamment été évoqués tout au long de ces deux journées. Je vous laisserai la parole, monsieur LAMBERT. Je voulais vous souhaiter de bonnes fêtes de fin d'année et de vous reposer un petit peu aussi et que l'on puisse initier l'année 2021 dans des conditions sanitaires meilleures, que l'on puisse, j'espère, dans un temps pas trop lointain revenir à des réunions normales, physiques, entre nous. Je n'ai pas de date, mais ça reviendra forcément un jour et j'espère que ce jour n'est pas trop éloigné. Monsieur LAMBERT.

M. LAMBERT, SUD-Rail

Je regrette que sur le bloc 3, le vote sur la formation et le PAPACT, on n'ait pu discuter que sur la partie formations. Tout ce qui est amélioration des conditions de travail, on n'a pas eu de débats là-dessus. Je pense que ça aurait été intéressant qu'il y ait un représentant qui parle des PAPACT et qu'on en débattre. Pour une fois que dans ces situations complexes, vous l'avez dit, on a eu deux jours très chargés et surtout émotionnellement, des choses fortes ont été dites et je pense, en tout cas je l'espère, elles ont touché tout le monde, on aurait pu avoir un petit espace-temps pour discuter de comment on fait pour améliorer les conditions de travail de nos collègues. Je regrette juste que cette partie du bloc 3 n'ait pas eu de débats. Je n'en connais pas les raisons, mais je le regrette. Ça, c'est à titre personnel, je n'entraîne pas la délégation là-dedans puisque c'est un avis qui m'est propre. Terminé.

M. RABIER, président

Merci, monsieur LAMBERT. Je ne dis pas qu'il n'y a pas eu de débats, je dis que les débats se sont focalisés, dans les déclarations et dans les prises de paroles, dans les échanges, plutôt sur les points durs qui étaient plutôt centrés sur cette partie plan de développement des compétences. Vous avez souligné, je l'ai entendu, je l'ai dit, en fait on a toujours, dans cette instance, plus de facilités les uns et les autres à parler de ce qui ne va pas – ce n'est pas normal, j'ai envie de vous dire – plutôt que de parler de ce qui va. C'est comme les trains, les trains à l'heure n'intéressent pas

grand monde. C'est souvent les problèmes qui créent les débats... Là, j'ai souligné, comme vous, comme d'autres, le travail des COSEC, de la direction sécurité, des préventeurs en CSSCT, c'est trop tôt pour dire que c'est complètement gagné, ce n'est jamais gagné les problématiques de prévention des risques, mais il y a eu plutôt un effort de fait de ce côté-là. Le PAPACT aussi, ça bouge. Il a fallu assimiler un nouveau mode de fonctionnement, je pense que ce sera à mettre peut-être dans ce REX qu'on a évoqué, ce REX du fonctionnement du CSE, peut-être dans la colonne à défaut de dire plus, au moins aussi bien qu'avant quelque part si on faisait un GAMME par rapport à la comparaison qu'on avait, quand je dis aussi bien, avec des instances qui ont disparu comme les CHSCT qui sont, pour la plupart d'entre vous, regrettés, mais quand je dis aussi bien c'est au sens de ce qu'on doit faire pour la prévention des risques, au titre de la loi et autres. Nous essayons en tout cas, les uns et les autres, de faire de notre mieux dans ce cadre imposé. M^{me} DEBAST voulait également intervenir.

M^{me} DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Merci, monsieur le président, de me donner la parole. Effectivement, je voulais juste, avant que vous ne disiez que vous alliez conclure, mais je pense que dans l'ordre du jour il y a le petit point questions/réponses donc je vais me permettre de poser une question, même si elle n'a pas été envoyée au préalable et je m'en excuse. J'aurais voulu savoir si vous saviez me dire aujourd'hui combien de questions sans réponse sont toujours dans le RIC. Vous allez faire le parallèle et me dire également que cela pourra faire partie du REX du CSE lors des travaux de la fin du mois de janvier, mais effectivement on a beaucoup de questions en attente sur le RIC. La question que l'on se pose aujourd'hui c'est : est-il encore pertinent de poser les questions sur le RIC ou alors sera-t-il plus pertinent, lors des CSE ordinaires, de vous envoyer sept à dix jours avant la plénière les différentes questions ? J'aurais donc voulu savoir combien il restait de questions sans réponse dans le RIC actuellement et quand nous aurons les réponses. Je vous remercie.

M. RABIER, président

Merci pour cette question. Je n'ai pas de chiffres, peut-être que quelqu'un de mon équipe, Karim...

M. SERHANI, relations sociales

À ma connaissance, je n'ai pas eu d'alerte sur un retard de RIC et je vais vérifier, Pauline, mais à ma connaissance je n'ai pas d'alerte dans ce sens-là comme on a pu à un moment l'être. Je vérifie assez rapidement et je reviens vers toi, Pauline. Pour moi, on n'avait pas de retard.

M^{me} DEBAST, RS UNSA Ferroviaire

Effectivement, pour vous il n'y a plus d'alertes qui sont données parce que la réponse est demandée à l'établissement. Sauf qu'en fait, dans les établissements, nous n'avons pas les réponses.

M. SERHANI, relations sociales

Je vais vérifier cela, Pauline. Là, je ne peux pas vérifier en direct, mais je vais vérifier et je donnerai une réponse très rapidement sur le sujet.

M. RABIER, président

Sur le fond, oui ça vaut le coup parce que c'est venu d'une démarche nationale, vous le savez, il y a même eu, de mémoire, un accord technique, je ne sais plus comme il s'était appelé, avec les différentes organisations syndicales au niveau national, au niveau de Jean-Robert JAUBERT, il y a quasiment deux ans. Donc, oui, c'est un outil que je trouve utile puisque, en réalité, ça ne sert à rien d'attendre comme on le faisait auparavant, on attendait la réunion de DP, on attendait le CHSCT pour poser sa question. Aujourd'hui, vous avez une question, vous faites une tournée et quelqu'un vous pose une question à laquelle vous ne savez pas répondre, vous utilisez cet outil-là qui, pour moi, est plutôt pratique parce qu'il est en dehors, si vous voulez, du cadre des différentes commissions, CSE... qui existent. Il existe, il est pratique, il remplace quelque part un petit peu le côté réclamations individuelles et collectives qui existait avec les anciennes DP. Après, il y a deux choses. Est-ce que ça fonctionne bien jusqu'au bout, quand on dit qu'on n'a pas beaucoup de réponses, moi, j'entends Karim, pour l'ensemble, pas simplement pour ce qui correspondrait à ce qu'on doit répondre nous, DRH, c'est pour l'ensemble des services interpellés donc c'est comme cela qu'on vous répondra sinon ça pas de sens, bien évidemment.

Après, il y a le fond de la réponse. Si on répond qu'on traitera la réponse plus tard, ce n'est pas une réponse sur le fond acceptable pour vous et vous avez raison. Donc, il y a répondre, je dirais, avec une réponse satisfaisante qui donne des éléments ou qui, en tout cas, permet à celui qui a posé la question de comprendre, qui ne permettent pas de dire « on s'est moqué de moi » parce que ce n'est pas du tout ça le but. Voilà ce que je peux dire. Oui, je pense que c'est un outil intéressant. Je crois que le REX national, vous savez qu'il y a eu un REX national qui a été fait par Entreprise & Personnel qui est une entité indépendante, je crois même une association loi 1901 qui existe depuis très, très longtemps, qui fait des formations, des audits... et donc la direction nationale du groupe RH avait confié à Entreprise & Personnel le soin d'analyser, la première année en tout cas, les premiers dix-huit mois de fonctionnement des CSE et elle a fait un certain nombre de recommandations.

Je crois qu'ils ont évoqué les RIC en disant qu'au fond, on le voit tous, entre ce qu'il y avait comme questions, souvent c'était des questions même un peu répétitives qu'on rencontrait tous, vous qui étiez anciens membres de DP ou moi, président, on avait toujours un fonds de commerce de mêmes questions parce que c'était des chiffres... beaucoup d'annexes. Nous sommes passés à autre chose, nous avons des dossiers que l'on traite aujourd'hui dans les commissions ou en CSE qui sont de nature quand même plus délicate et le mot est faible. Nous sommes passés à d'autres démarches, d'autres types de... donc les « petites questions » RIC, petite ne veut pas dire pas importantes, elles sont moins nombreuses. Je crois que les représentants du personnel que vous êtes, vous êtes investis maintenant davantage sur des dossiers de fond beaucoup plus lourds avec toutes les difficultés qu'il y a derrière tout cela.

C'est ce que j'ai compris du REX national, mais chez nous, ce système continue de fonctionner. Il n'est pas forcément complètement satisfaisant, je n'ai pas dit que c'était génial, je dis qu'il continue de fonctionner et que ça vaut le coup de l'utiliser et qu'effectivement quand, pour ceux qui acceptent de travailler ce sujet du retour

d'expérience régional, chez nous, du fonctionnement, ça en fait partie. Vous pourrez aussi faire état de vos surprises, des difficultés que vous avez rencontrées à travers cela. On vous donnera, madame DEBAST, exactement la situation dès que possible. Je vous souhaite à toutes et à tous une très bonne fin de soirée, de bonnes fêtes pour ceux que je ne recontacterai pas et je vous dis donc à bientôt ou à l'année prochaine. Merci à tous.

La séance est levée à 16 h 20.