



# Journal des CSE de SNCF Réseau N°10 Novembre 2020

## ZP Nord Est Normandie

### Qu'est-ce que le CSE ?

Le Gouvernement a instauré la fusion des IRP et créé une instance unique de représentation du personnel, le **Comité Social et Économique (CSE)** par le biais d'une ordonnance publiée le 23 septembre 2017.

Depuis le 1er janvier 2019, les CSE ont été mis en place à la SNCF, fusionnant ainsi les DP, le CHSCT et le CE.

Cette nouvelle instance reprend donc l'ensemble des prérogatives suivantes :

- Gérer les **réclamations individuelles et collectives**,
- Traiter les questions relatives à la **Santé, Sécurité et Conditions de Travail**,
- Être informé et donner un avis sur les projets **stratégiques, économiques** ou relatifs à l'**emploi**, présentés par l'entreprise.



### Confinement II, le retour au télétravail !



### Table des matières

L'EDITO DU SECRETAIRE FEDERAL PAR C. THETIER.....	2
PROJET EIC HAUTS DE FRANCE .....	3
RESTRUCTURATION SUR L'ETABLISSEMENT INFRAPOLE NORD EUROPEEN AVEC LA CREATION D'UNE UP MIXTE : OU LA STRATEGIE DE L'ICEBERG ? .....	4
QUEL RISQUE POUR LE TRAVAILLEUR ISOLE ? ....	5
DEUX ELECTRISATIONS = DEUX DE TROP ! .....	6
COMPOSITION DU GPU SNCF .....	9
RÔLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION 9	
RÉPARTITION DES SIÈGES.....	10
ELECTIONS AU CA RESEAU ( CANDIDATE FANNY ARAV) .....	11
ELECTIONS AU CA SNCF ( CANDIDATE CHRISTELLE JEANNET) .....	12
RENCONTRE AVEC LE DRH RESEAU .....	14



# ZP NORD-EST NORMANDIE

## L'EDITO DU SECRETAIRE FEDERAL PAR C. THETIER

Mes cher(e)s collègues,

Comment ne pas commencer cet éditto sans condamner les actes de barbarie de ces derniers mois. **L'UNSA-Ferroviaire** tient particulièrement à présenter ses plus sincères condoléances aux familles et aux proches des victimes.

Le virus court toujours et ces conséquences sont lourdes. Le bilan est toujours aussi inquiétant avec en France au 15 novembre presque 2 millions de cas confirmés, plus de 46 000 décès et 4 900 personnes en réanimation. Que faut-il faire pour endiguer cette pandémie ? Le confinement est-il la solution avec le risque de voir certains secteurs d'activité fermer définitivement ? Notre Entreprise n'échappe pas aux conséquences de cette crise sanitaire, SNCF Réseau non plus. En effet, déjà quelques informations ont de quoi nous inquiéter avec l'annonce de la suppression de nombreux fonctions supports. En ce qui concerne l'argument de certaines organisations syndicales de stopper les chantiers, **L'UNSA-Ferroviaire** a choisi de ne pas s'associer à cette démarche. Il est sûr que cette démarche n'entraînerait que le déclin économique (y compris de SNCF Réseau) avec toutes les conséquences que l'on pourrait craindre à savoir l'augmentation du recours à la sous-traitance pour combler les manques, les suppressions de fonctions supports pour compenser la perte financière, etc.

Les nouvelles consignes relatives aux annonces du Gouvernement ont été adaptées à notre Entreprise par la Task Force nationale. **L'UNSA-Ferroviaire** admet que les mesures sanitaires restent difficiles à appliquer mais il n'y a guère d'autres choix que de les mettre en place si nous voulons assurer à l'ensemble des cheminot(e)s de travailler dans les meilleures conditions possibles et en toute sécurité. **Rappel de L'UNSA Ferroviaire** : il est de la responsabilité de la Direction de s'assurer de l'application des mesures sanitaires ainsi que celle de la distanciation physique. Sur ce point, **nous déplorons la mise place tardive de la Vigie COVID dans les collectifs**. Notre organisation syndicale, soucieuse de la santé des agents a rappelé qu'il est

essentiel que tous les agents puissent bénéficier d'une dotation de masques et de gel hydroalcoolique. Il faut également permettre à ceux qui sont éligibles, de télétravailler afin de ne pas saturer les transports en commun. Pour ce faire, l'équipe Réseau de **L'UNSA-Ferroviaire** a demandé la liste des postes éligibles au télétravail car nous nous inquiétons du fait que certains établissements ne permettent pas aux agents d'accéder à cette nouvelle façon de travailler.

Dans une toute autre mesure et dans la situation actuelle, **il aurait été judicieux que l'ensemble des restructurations de l'Entreprise fasse une pause**. En ce moment de re-confinement, les agents sont plutôt inquiets du sort de leurs proches et de leur avenir professionnel. Nouvel'R a été un échec cuisant parce qu'il n'a pas été compris par les agents. La Direction de l'Entreprise fait la même erreur (faute) en voulant, à tout prix, accélérer les plannings de réorganisations qui peuvent mettre en péril tout un système basé sur la Sécurité. La mise en place de l'Autorisation de Mise Mouvement (AMM) en constitue le parfait exemple. Pourtant, comme le dit le proverbe : *« Rien ne peut être fait à la fois précipitamment et prudemment »*.

Enfin, concernant l'ouverture à la concurrence, le décret en lien avec l'article 172 de la LOM est loin d'être favorable aux cheminot(e)s de SNCF Réseau. A la lecture du document, **L'UNSA-Ferroviaire**, qui est contre ce projet, est très inquiète du sort de ces agents, notamment ceux du périmètre des lignes transférables. Rien n'est réellement prévu pour eux, seule une éventuelle Mise A Disposition (MAD) pourrait se faire au gré des décisions de l'Autorité Organisatrice des Mobilités (AOM). Notre Délégation espère que les régions vont prendre conscience que le savoir-faire et le professionnalisme de ces agents sont **irremplaçables**.

Nous resterons très attentifs sur la suite des appels d'offres sur les périmètres du Grand-Est, PACA, Pays de la Loire et Hauts de France.



# ZP NORD-EST NORMANDIE

## PROJET EIC HAUTS DE FRANCE

Lors de la CSSCT du 09 Octobre, la Direction a présenté aux membres 6 dossiers de restructuration (- 21 postes soit – 32 agents soit un taux de productivité d'environ de 3%) :

- **Gare de Hirson** : Non-renouvellement du contrat de prestations avec l'activité TER pour le SA 2021. Conséquence EIC : suppression du poste d'Agent Formation. **- 6 postes**
- **Faisceau Local de Calais** : suppression du poste de coordinateur du site. Transfert des missions au sein du collectif du PRCI de Frethun. **-5 postes**
- **Gare de Fourmies** : Passage du statut de Gare Temporaire à celui de Gare à ouverture à la demande. **-2 postes**
- **Gare d'Isbergues** : Suppression du service le dimanche matin et des deux soirées tenues en semaine pour desserte. (Ouverture de Matinée du lundi au samedi). **-1 poste**
- **Gare de Grandvilliers** : Suppression des Weekends et jours fériés. **-1 poste**
- **Gare de Villiers Cotterêts** : Suppression des soirées. **-1 poste**



Le 06 Novembre, la Direction a poursuivi avec la présentation de :

- **Gare de Lens P1 et P2** : Suppression des aiguilleurs de nuit. **-2 postes**
- **Gare de Aubigny au Bac** : Suppression des Week-ends et jours fériés. **-1 poste**
- **UO Lille** : Suppression du poste « menu travaux ». **-1 poste**
- **COGC de Lille** : Passage en 2x8 du poste Guichet Opérationnel. **+1 poste**
- **Gare de Arras** : Mise en place d'un 2x8 (non soumis à arrêté d'Aptitude Sécurité). **+3 postes**
- **Gare de Bully-Grenay** : (SA2022) Suppression du 2x8. Adaptation des horaires à la demande. **-2 postes**

Bien que ces « adaptations » aient été présentées en CSSCT, la DZP NEN n'avait pas envisagé la consultation des élus CSE ZP NEN (c'est devenu une habitude) malgré les obligations faites par le code du travail (voir ci-dessous le « petit rappel »). Les conséquences sont importantes pour l'Emploi, l'Organisation et les Conditions de Travail des agents concernés par ces suppressions mais également avec un impact significatif pour celles et ceux ayant à reprendre les missions transférées telles les gares encadrantes.



**Petit Rappel** : l'art L2312-8 du code du travail précise (point 4) : « *le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la et la marche générale de l'entreprise, notamment sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.* »

**Encore une fois, l'employeur nie l'importance du projet !**

**Autre point critique** : la Communication faite par l'établissement auprès des équipes concernées (notamment sur le secteur de Lens). Elle a été faite dans un contexte très anxiogène pour les agents avec un fort risque de RPS. Nous nous sommes rendus compte lors de la présentation que finalement le dossier avait évolué et que les collectifs concernés par le projet de suppression n'étaient plus les mêmes ! Nous constatons également une différence entre le dossier présenté aux agents et celui fait aux IRP ! Certes, cette modification fait peut-être suite à une demande faite par les élus lors de la CSSCT concernée mais la moindre des choses aurait été d'aviser leurs membres des modifications tout en mettant à jour le dossier présenté lors de la séance plénière Extra du CSE !

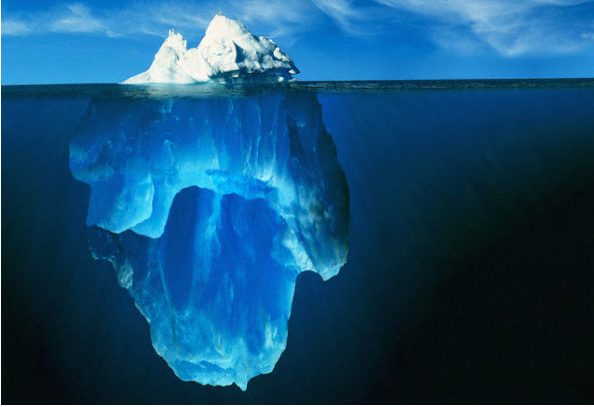
Pour l'**UNSA Ferroviaire**, il nous paraît sidérant de voir les réorganisations se succéder en pleine crise sanitaire, tout comme constater son incapacité à **ne pas prendre en compte la santé mentale et physique des salariés via le volet RPS** ! En effet, le CSE est le lieu d'échange des préventeurs dont l'une des missions est de réduire (à défaut d'éliminer) les risques inhérents à l'organisation du travail mise en place par l'entreprise. Tenter de ne pas consulter les élus CSE montre clairement la volonté de la Direction de ne pas vouloir échanger, de ne pas reconnaître l'importance du dossier et surtout de ne pas le faire évoluer avec en filigrane les questions suivantes : Les Risques PSYchosociaux (RPS) ont-ils été pris en compte, l'expression des salariés a-t-elle été prise en compte, les missions non reprises sur les fiches de postes (dites orphelines) ont-elles été prises en compte ? ...





# ZP NORD-EST NORMANDIE

## RESTRUCTURATION SUR L'ÉTABLISSEMENT INFRAPÔLE NORD EUROPÉEN AVEC LA CRÉATION D'UNE UP MIXTE : OU LA STRATÉGIE DE L'ICEBERG ?



Les élus du CSE ont été informés le 22 octobre et consultés le 25 novembre 2020 de la création d'une UP mixte Nord sur l'Infrapôle LGV Nord-Europe (INE).

Les élus UNSA Ferroviaire sont bien conscients de la spécificité des Etablissements LGV avec en particulier :

- une seule typologie de circulations à savoir des matériels TGV,
- un patrimoine homogène et récent (voie et caténaire en particulier),
- des caractéristiques géographiques très dimensionnantes.

Nous pourrions presque comprendre qu'une organisation dédiée soit mise en place dans ce genre d'établissement mais ... Dans le dossier argumenté, même si la Direction a pris en compte certaines de nos remarques, l'organisation proposée reste pour l'UNSA Ferroviaire perfectible. Nous avons relevé quelques points de divergence :

- Déqualification d'un poste Assistant Maintenance Voie & Planification (F vers E),

**Pour l'UNSA Ferroviaire, nos craintes ont été confirmées lors du CSE. L'INE ne pourrait être qu'un établissement de référence de plus avant que la généralisation d'UP mixtes ne soit la norme avec les conséquences organisationnelles, managériales et humaines qui en découleront.**

**Les élus UNSA Ferroviaire ont exprimé leur DESACCORD sur un tel mode organisationnel qui pourrait, s'il se généralise, dégrader la capacité d'expertise des Encadrants.**

- Perte de technicité à la tête des UP au profit de profils (trop) généralistes déjà nombreux dans les directions. Les profils bivalents seront privilégiés même si le caractère impérieux de ce nouveau mode n'apparaît plus comme dans le premier projet. A l'Équipement, notre ADN s'appelle la technique. Cette dernière passe par une spécialisation terrain pleinement responsable à l'opposé d'une bivalence qui appréhendera plus difficilement toutes les subtilités techniques et organisationnelles.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, l'histoire revêt toute son importance contribuant à apporter tout son sens.

Depuis la création de la Société Anonyme d'Économie Mixte (SAEM) SNCF en 1938, les deux grandes familles métiers de l'Équipement (Voie et Signalisation) ont toujours coexisté. Durant de longues années, les périmètres des unités Voie et SE étaient différents avec souvent des contours géographiques passant du simple au double. Ce système a perduré pendant près d'un demi-siècle, preuve de son efficacité.

Le nouveau fonctionnement qui nous est présenté ce jour n'est que la suite d'autres organisations similaires, signe que la tendance est peut-être à sa généralisation ces prochaines années. Même si nous n'en sommes qu'au stade de la réflexion, les Etablissements M&T pourraient faire l'objet d'un **projet de grande envergure dépassant allégrement l'INE** : « Maintenir Demain ». Selon les informations qui nous sont parvenues, les UP Mixtes pourraient être légion avec à la clef la suppression des DPX que nous connaissons aujourd'hui !



## QUEL RISQUE POUR LE TRAVAILLEUR ISOLE ?



Le 24 novembre s'est tenu un CSE extra abordant la prévention du risque encouru par les **travailleurs isolés** sur notre Zone de Production. SNCF Réseau travaille actuellement sur un futur référentiel à paraître nommé RRA 27796. La Direction est en retrait sur les informations qu'elle peut donner en l'absence de parution du document. Il est difficile de définir correctement les notions d'« **agent seul** » et de « **travailleur isolé** ».

Selon l'INRS, **travailler de façon isolée**, c'est réaliser seul une tâche dans un environnement de travail où l'on ne peut être vu ou entendu directement par d'autres personnes où la probabilité de visite est faible. Le document présenté en séance fait une présentation très restrictive du risque **travailleur isolé** et se contente de reprendre les situations de danger dues à l'activité ferroviaire en omettant notamment :

- Les risques pour raisons médicales : malaise, crise d'angoisse, problème cardiaque, AVC, etc.
- Les risques psychologiques : anxiété, stress, sentiment d'isolement, etc.
- Les risques liés au contexte extérieur : agressions multiples (verbales, physiques, etc.)

Rappelons que la première (et plus évidente) mesure de prévention s'appelle la limitation du travail à **agent seul**. Pour cela, il convient de revoir l'organisation du travail comme par exemple proscrire les brigades avec ... 1 seul agent pour le graissage, arrêter la suppression des aiguilleurs présents dans les postes tenus par 2 agents (la nuit notamment). Le **travail isolé** conjugué au travail de nuit (ou en horaires atypiques tels que les 3X8) provoque de surcroît une baisse de vigilance nuisible à la sécurité.

L'EIC Hauts de France (à la suite du drame de Marmande en 2017 où un agents-circulation est décédé, seul, à son poste de travail) a mis en place en certains postes un Dispositif d'Alarme pour **Travailleur Isolé** (DATI), système transmettant une alarme en cas de défaillance. La dotation d'un tel dispositif est une mesure préventive insuffisante **si elle n'est pas accompagnée d'une procédure rapide et efficace d'organisation des secours**. Il en sera de même si le DATI est peu ou mal utilisé suite à un manque d'informations et de sensibilisation des agents sur son utilisation et son intérêt d'autre part. Être **travailleur isolé** ne constitue pas un risque selon la DZP NEN. Cependant, dans une situation de **travail isolé**, l'agent ne peut pas compter sur l'assistance de ses collègues en cas de dysfonctionnement ou d'accident.



**A minima, l'isolement est donc un facteur d'aggravation du risque encouru et non un risque à lui seul.**

Il est fort à craindre que la définition du **travailleur isolé** pour SNCF Réseau prenne en compte les notions de travaux dangereux et de risque ferroviaire, interprétation qui écarterait d'emblée les agents des EIC travaillant seuls. Si les agents de Maintenance & Travaux et des EIC sont fortement complémentaires, ils n'en sont pas moins différents de par leur organisation de travail. Il s'agira donc d'identifier clairement les situations « **agent seul** » et celle de « **travailleur isolé** » afin d'adapter les mesures de prévention.

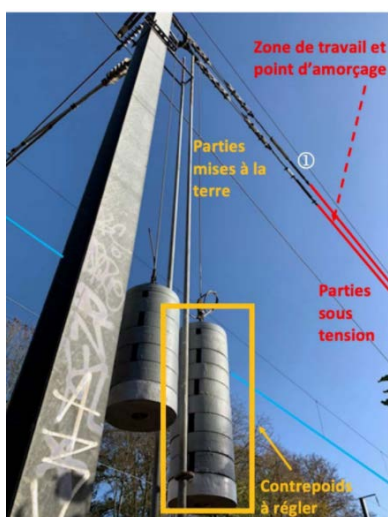
Le référentiel RRA27796 devrait être validé et applicable courant 2021. Il est important de rappeler que le **travail isolé** doit figurer parmi les risques figurant dans le Document Unique d'Evaluation des Risques (DUER) quitte à associer le/les salariés concernés dans sa co-construction. L'obligation de les évaluer impose à l'employeur de repérer ces situations et de prévenir toutes conséquences pour les travailleurs exposés.



# ZP NORD-EST NORMANDIE

## DEUX ELECTRISATIONS = DEUX DE TROP !

**1) Electrification** d'un agent caténaire qui a manœuvré à la fermeture un sectionneur le 5 Novembre 2020 à Hazebrouck. L'étude des documents montre que la cause première est l'oubli d'une CLR (Connexion Ligne Rail) par l'entreprise privée sous-traitante aggravé par un repérage de nuit défaillant. Elle met en évidence plusieurs problèmes dans l'arbre des causes à savoir l'absence de double contrôle des CLR, le défaut de port de gants caténaux, la présence du tabouret isolant baignant dans l'eau, etc.



**2) Electrification** d'un agent caténaire sur l'INE (Infrapôle Nord Européen) le 12 novembre 2020, en intervenant sur un appareil tendeur de la ligne LGV à Lambersart. L'étude des documents fournis suite à l'accident montre la réalimentation par la ligne classique de la queue d'ancrage d'un sectionnement positionné sur un support Caténaire LGV. Sur le plan de la conception et selon le regard des élus UNSA-Ferrovial, **ce type de montage est un piège** alors que les agents caténaux LGV travaillent sous consignations C simultanées V1+V2. Permettre l'alimentation d'une caténaire LGV par « classique » sur un support LGV est une ineptie conceptuelle et constitue un danger pour effectuer la maintenance classique de l'installation. De plus, **aucune signalétique n'alerte les agents sur l'éventuel danger existant**. Il en est de même des documents techniques...

Suite aux deux accidents, des droits d'alerte (DA) ont été déposés au sein du CSE ZP NEN. Les réunions (par téléconférences) ont eu lieu les 16 et 19 novembre 2020. La direction a diffusé une Fiche Alerte Sécurité (FAS) intitulée « stop aux électrifications » à l'ensemble des agents de la Zone de Production Nord Est Normandie. Pour l'UNSA-Ferrovial, cette Fiche Alerte Sécurité ne peut suffire et nous rappelle les trop nombreuses électrifications (surtout en 2017 où un agent caténaire est décédé), signe que le problème est toujours aussi périlleux !

**La direction avoue qu'au niveau du Groupe Public Unifié, il y a « une recrudescence d'incidents et d'accidents liés au risque électrique ».**

Vos élus UNSA-Ferrovial ont salué **la réactivité et le professionnalisme** des agents présents sur ces chantiers, qualités qui ont permis de limiter la gravité voire le sur-accident grâce aux gestes de secouristes et de sapeurs pompiers volontaires dont certains cheminots ont la connaissance. De plus, ils ont rappelé à la DZP NEN la liste des risques (routiers, ferroviaires, travail en hauteur, horaires décalés, bruit, amiante et désormais ... la COVID-19 !) avec bien sûr celui lié à l'électricité, situation à laquelle les agents caténaux sont confrontés quotidiennement !





# ZP NORD-EST NORMANDIE

Un constat implacable est fait quant à **l'effondrement du nombre d'agents repris Secouriste Sauveteur au Travail (SST)** dans les équipes caténaires dont la faiblesse est devenue préoccupant. C'est malheureusement le cas dans de nombreux établissements. Selon l'INRS, il devrait y avoir 10 à 15% d'agents formés dans les entreprises dont un présent sur chaque site ! Nous en sommes loin ! **Priorité doit être donnée par l'Entreprise de reconstituer les effectifs de SST parmi ces métiers réputés parmi les plus dangereux du ferroviaire à savoir celui d'agent caténaires.**

## Au niveau conception, la délégation UNSA Ferroviaire revendique :



1) **L'arrêt de l'externalisation des études caténaires**, qui n'intègre pas systématiquement la sécurité de la maintenance, l'ergonomie de la sécurité, le respect des règles de piquetage (IN 1098), le respect des 9 principes généraux de prévention (éviter les risques, combattre les risques à la source,...) , l'arrêt de la recherche des travaux à « moindre coût », la modification urgente du montage (par ancrage de l'appareil tendeur sur le support de la ligne classique à 4,50m en aval et report des isolateurs d'ancrage au droit de la banquette pour limiter la queue d'ancrage alimentée).

2) **Un rôle renforcé des Pôles Régionaux Ingénierie (PRI)** afin d'accentuer la prévention PRI-MAIRE alors que nombre de documents n'ont pas été réactualisés (???) !

3) **Une organisation du travail REVUE** intégrant la nécessité de faire des visites de chantier AVANT toute intervention.

## Au niveau des Facteurs Humains et Organisationnels (FOH), la délégation UNSA Ferroviaire interpelle sur :

1) **Le transfert des compétences raté des agents caténaire** suite à une GPEC (Gestion Prévisionnelle Emplois et Compétences) désastreuse quitte à limiter les effectifs du CO (Cadre d'Organisation) juste pour maintenir a minima l'astreinte (8 agents pour 1 binôme par tour toutes les 4 semaines comme la réglementation l'exige) alors que l'autocontrôle effectué par des agents qualifiés est nécessaire pour éviter les accidents.

2) **La nécessité d'un inventaire des zones dites « complexes »** pour les installations caténaires « dangereuses » (Zones pouvant être reprises dans le cahier des particularités du secteur.)

3) **L'importance de la tenue de postes d'Encadrants** par des hiérarchiques expérimentés dans le métier afin d'assurer une boucle de rattrapage (face à une possible erreur humaine dans la programmation d'opérations de maintenance.)

4) **L'incorporation d'une « Alerte du danger »** sur la fiche ARCAT de l'AT.





# ZP NORD-EST NORMANDIE

5) **Le respect des préconisations des électrifications de 2017** : Arrêt de la poly-compétence des agents caténaire (missions et habilitations peu effectuées) afin de se recentrer sur le métier.

6) **La pose de CLRS (Connexion Ligne Rail Support)** intégrée à l'engin ou CV (Connexion Volante) pour intervention sur isolateur (avec méthodologie de pose).

7) **L'instauration d'un temps d'attente** (2 minutes de réflexion) avant chaque phase chantier.



8) **Sur la nécessité d'améliorer la qualité des EPI des agents caténaires** qui reste ENTIERE (les habits de type M5 ne correspondent pas aux exigences du métier) sans compter que les Tenues Haute Visibilité (THV) sont synthétiques donc proscrites face au risque feu (inflammation haute voire se consumant dans les chairs). L'aide de la médecine du travail a été demandée afin de renforcer les préconisations habillement y compris pour les effets personnels sous les THV. De plus, il faudrait regarder du côté de RTE (Réseau de Transport Electricité)

dont les « lignards » travaillent en hauteur avec des habits tissés de fils d'argent.

9) **Sur le respect des préconisations de l'INRS en matière de SST**. Il devrait y avoir 10 à 15% d'agents formés dans les entreprises dont un sur chaque site. A noter que les formations et recyclages SST (tous les 24 mois) sont suspendus jusqu'au 31/12/2020 et qu'une « montagne » de cessions est devant la direction ! Une priorité haute devrait être accordée aux métiers des caténaires.

10) **Sur l'inventaire à réaliser des caillebotis (et leur état) et plus largement celui des pistes et itinéraires** qui se détériorent d'année en année. Sans un plan dimensionnant et financé, le problème ne pourra que s'amplifier avec des conséquences graves.

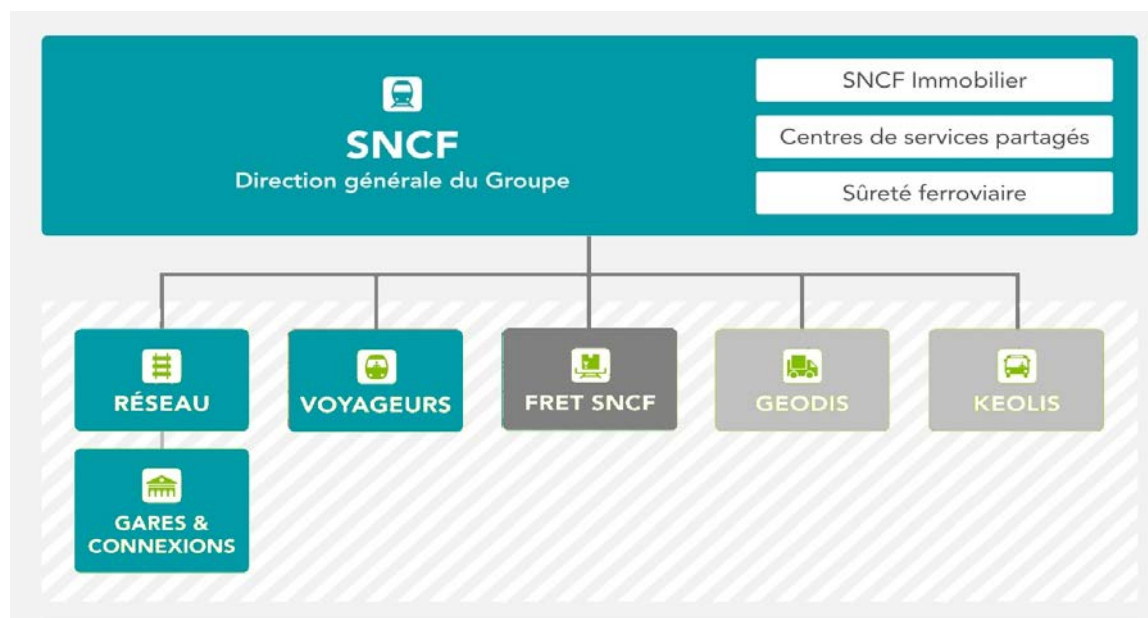
11) **Sur la pratique du double contrôle** réalisé entre le RCE (Représentant Chantier Entreprise) et l'agent caténaire SNCF. De plus, il a été demandé **l'arrêt des sanctions envers les agents caténaires** lors d'accrochage sous tension de Connection Ligne Rail (CLR) produisant un amorçage. Il s'agit d'une boucle de rattrapage. Sanctionner pour une telle pratique peut induire la peur d'accrocher une CLR et contribuer à l'effet inverse de l'autocontrôle et de la sécurité des chantiers. Enfin, le retrait des habilitations de certains agents de l'équipe nous a fait réagir. Certes, il s'agit d'une mesure conservatoire « habituelle » mais la CAUSE PREMIERE s'appelle **une succession de défaillances organisationnelles**. C'est le TRAVAIL PRESCRIT qui est mis en cause (donc l'employeur). Ces retraits d'habilitation, sont ressentis comme de véritables sanctions par les agents.

Nos revendications ont été entendues par la DZP NEN et nombre d'entre-elles seront reprises dans des plans d'action qui seront suivies par vos élus **UNSA-Ferrovioiare**.



## COMPOSITION DU GPU SNCF

Créé le 1er janvier 2020, le Groupe Public Unifié SNCF comporte la société mère SNCF



Holding et quatre sociétés filles :

- SNCF Réseau
- SNCF Voyageurs
- SNCF Gares & Connexions
- Fret SNCF

SNCF Holding, Réseau, Voyageurs et Gares & Connexions sont des Sociétés Anonymes (SA) ayant chacune un **Conseil d'Administration**, où siègent des représentant(e)s des salariés.

En raison de sa forme juridique (Société par Actions Simplifiées), Fret SNCF n'a pas de Conseil d'Administration.

## RÔLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

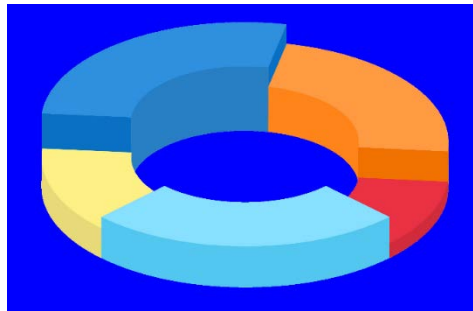
Un Conseil d'Administration pilote les orientations et les choix stratégiques de la société. Il dispose de quatre pouvoirs principaux :

- **Définir la stratégie** de la société ;
- **Choisir le mode d'organisation** de la société, nommer ses dirigeants et déterminer leur rémunération ;
- **Contrôler la direction générale** en s'assurant que ses choix stratégiques sont mis en œuvre. Il a un rôle déterminant dans la prévention des risques et la surveillance du bon fonctionnement du dispositif anti-fraude et anti-corruption ;

- **Veiller à la qualité de l'information** fournie aux marchés à travers l'établissement des comptes annuels.

## RÉPARTITION DES SIÈGES

---



En application des derniers suffrages obtenus par CSE et par périmètre pour chaque Organisation Syndicale, le nombre d'administratrices et d'administrateurs salariés, en mesure transitoire dans chaque nouveau CA du 1er janvier au 31 décembre 2020, est défini comme suit :

- **SNCF Holding** : 4 (sur 12 sièges dans le Conseil d'Administration) avec **1 UNSA**, 2 CGT, 1 SUD
- **SNCF Réseau** : 4 (sur 12) avec **1 UNSA**, 2 CGT, 1 SUD
- **SNCF Voyageurs** : 3 (sur 9) avec **1 UNSA**, 1 CGT, 1 SUD
- **SNCF Gares & Connexions** : 2 (sur 6) avec **2 UNSA**

**L'UNSA-FERROVIAIRE EST LA SEULE ORGANISATION  
SYNDICALE PRÉSENTE DANS LES QUATRE SA DU GPU SNCF.**

### MODALITÉS DU VOTE ÉLECTRONIQUE

**Chaque électrice et électeur recevra à son domicile un**

**Courrier explicatif sur le dispositif de vote.**

Lien vers la page des élections sur le site :  
<https://www.unsa-ferroviaire.org/com/page/1526>

## ELECTIONS AU CA RESEAU ( CANDIDATE FANNY ARAV)



J'ai rencontré le domaine des transports presque par hasard lors d'un stage et je ne l'ai plus quitté ! Tout ce qui est important à mes yeux s'y retrouvent : la compré-

hension d'un territoire, de ses usages, de l'histoire sociale et économique des racines et échanges construits par les femmes et les hommes qui le façonnent. Parce que le transport ferroviaire c'est encore plus profondément l'histoire de notre pays et ses mutations, qui déclinent les volontés politiques passées de « faire nation » et d'instaurer territorialement les instances et les services publics, de favoriser, ou pas, l'évolution industrielle, la segmentation géographique sièges/lieux de productions, mais aussi d'accompagner l'économie du tourisme via les TGV, de spécifier les zones spatiales et le processus de métropolisation, éloignant toujours plus les zones résidentielles des zones d'activités économiques.

**Le réseau ferroviaire c'est l'essence même du patrimoine public, c'est réunir l'intemporel et l'évolution des temps !**

Et pour y répondre il faut de l'intelligence technique ET sensible, et c'est en ça que j'aime la SNCF, intimement liée à l'histoire et les mutations de notre nation, ses missions, ses contradictions aussi, mais plus encore par les femmes et les hommes qui gardent chevillé au corps le sens de l'engagement, malgré les perturbations sur le sens profond de leur travail et les doutes sur son avenir, et nous l'avons vu encore récemment, avec la crise Covid 19 et les inondation de la vallée de la Roya, c'est en pleine tempête que l'on voit qui tient la barre ! L'humanisme ne se mesure pas en points de performance.

**Mon engagement est comme le ferroviaire, ça fait système !**

Je défends les mêmes choses au sein de ma vie professionnelle, que dans ma vie syndicale, que ce soit via le CA de RFF, la présidence de la commission économique du CE lors de la fusion,

puis lors du mandat précédent au CA de Réseau. Ainsi, déjà en 2006, j'insistais sur la nécessité de mieux calibrer les impacts socio-économiques et je m'offusquais que dans les projets, la valorisation d'un motif « professionnel » soit deux fois plus forte qu'un motif Domicile-Travail, du retard d'investissement sur les zones périurbaines et ai toujours promu un management plus émancipateur et une plus juste répartition des responsabilités et des moyens d'action associés ! Aujourd'hui notre inquiétude porte sur ces fameuses « petites lignes » que l'on s'apprête à transférer aux Régions et dont on sent que certains voudraient qu'elles s'étendent aux réseaux régionaux, et aux conséquences en termes de continuité de la propriété et du service public national, des impacts sur la sécurité des circulations, et plus encore sur les agents ! La double crise sanitaire et économique, augmente la pression financière sur les objectifs de Réseau et ceci a immédiatement des conséquences sur nos organisations et nos conditions de travail, défendre un budget, c'est défendre les salariés, protéger leurs emplois de demain.

**C'est ainsi que je conçois mon engagement au Conseil d'Administration : défendre une certaine idée du réseau ferroviaire, du service public, et de ceux qui sont le mieux à même de le faire vivre et de le servir.**

Parce que bien souvent les salariés sentent plus rapidement les évolutions, les dangers ou les opportunités de certains choix stratégiques et peuvent apporter une lecture, des propositions différentes et que le CA est un canal de transmission opérant.

**Chacun d'entre vous participe par son action à un des dossiers**, tableaux de bord qui sont examinés en CA, la régularité, la réussite d'un chantier est la conséquence finale de tellement d'actions directes et indirectes.

**Nous avons besoin de tous, pour remplir les conditions d'une entreprise qui assume ses missions, et son rôle d'entreprise qui ne sera jamais tout à fait « comme les autres » et c'est tant mieux !**



Je suis farouchement attachée aux notions d'intérêt général, de répartition juste et équitable des efforts mais aussi des créations de richesses, et pour la reconnaissance de la participation des cheminots à la résilience et l'incroyable adaptabilité de l'entreprise et donc ses apports à l'activité

économique mais aussi la cohésion sociale et territoriale qui, pour moi, est une vraie source de valeur et contribue à un projet de société responsable, favorable à la transition écologique, je défends un ferroviaire qui a de l'avenir !

## ELECTIONS AU CA SNCF ( CANDIDATE CHRISTELLE JEANNET)



Mon rêve est de gagner, avec l'équipe de France, la Coupe du Monde de foot féminin. J'ai eu la chance de toucher le trophée l'an passé, comme un avant-goût ?

Sinon, je suis aussi passionnément cheminote depuis 25 ans. J'ai commencé comme contractuelle à la vente pendant mes études, puis chargée de mission chez le concurrent à la Deutsche Bahn, avant d'être recrutée en filiale RAIL EUROPE à Francfort, puis comme attachée avant de devenir cheffe de gares. Il y a 2 ans encore, je travaillais dans une équipe totalement dédiée à l'humain à l'EIM Cadres (c'est une sorte d'APEC interne du Groupe pour accompagner le repositionnement des cadres dont le poste est supprimé ou les reconversions volontaires). Et je suis contente de revoir encore aujourd'hui des collègues épanouis qui ont réussi leur transition professionnelle de leur point de vue.

Tous les métiers que j'ai pu exercer dans le Groupe me sont utiles aujourd'hui dans mon rôle d'administratrice représentante des salarié-e-s, suite au parrainage de l'UNSA-Ferroviaire. Toutes les personnes avec lesquelles j'ai eu l'occasion de travailler m'ont appris des gestes métiers, des points de vue ou d'attention qui me servent toujours dans ma vie professionnelle et personnelle.

Je découvre actuellement le Conseil d'Administration de la « toute jeune » holding SA SNCF depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'aux élections des représentants des salariés aux Conseils d'Administration.

**Comme tête de liste, je suis très heureuse de faire partie d'une équipe très complémentaire**

**et mixte, avec des collègues de métiers, de collèges, d'âges, et de parcours différents, issus aussi de filiales comme Keolis et Geodis.**

Comme administratrice représentant les salariés, je peux aussi intervenir sur les questions de stratégie, et bien évidemment celles ayant un fort impact potentiel sur les collègues. **Les administrateurs des salariés ont un poids de par leur vote** et leurs interventions autorisées par la gouvernance de SA. **Ils représentent au total 4 votes sur 12 au CA** de la holding par exemple. Nous avons par ailleurs des points réguliers avec le Président, le Directeur Général Délégué et le DRH du Groupe ; bientôt également avec les Présidents des autres Sociétés.

C'est une lourde responsabilité en cette période de crise sanitaire historique. Nos modèles économiques doivent être revisités et nos habitudes, jusque sur le terrain, le seront aussi. L'accompagnement des salariées et salariés sera primordial pour les aider à traverser cette période et à se projeter vers l'avenir en développant leur employabilité.

Mais je reste fière d'appartenir à une entreprise d'utilité publique, de rang mondial avec ses filiales et capable de prouesses y compris pendant la crise sanitaire (TGV sanitaires, trains fret, masques d'urgence grâce à Geodis). Nous avons aussi 50 projets de production d'énergie renouvelable, du numérique vert ... Cette valeur reconnue, au service du plus grand nombre (voyageurs, chargeurs pour les marchandises, désengorgement de nos villes et aménagement des territoires, limitation de notre empreinte environnementale), passe par les cerveaux et les mains des « artisans industriels » que sont les cheminot(e)s. Mais elle profite autant à l'ensemble de l'économie française par ruissellement avec des emplois sur les territoires, des investissements, des chantiers, des achats, des

fournisseurs, des prestataires et beaucoup d'autres dépenses courantes qui bénéficient à tous, bien au-delà du Groupe SNCF.

En matière d'innovation sociale, nous constatons quand même aussi des progrès : mécénat de compétences, premier réseau féminin d'entreprise (ouvert aux hommes), CA SNCF parfaitement mixte, des solutions pour 7000 alternants, des secondes chances pour 2500 jeunes en insertion, 400 millions vont être investis chaque année dans le développement des compétences soit 7% de la masse salariale (contre seulement 3,5% en moyenne dans les grandes entreprises françaises). Nous devons continuer à attirer de futurs embauchés motivés, pérenniser les savoir-faire spécifiques, inventer ceux de demain. Dans notre fonds de commerce se situe en bonne place la sécurité des circulations qui repose sur une infinité de paramètres où le facteur humain reste prépondérant. Je pense qu'il faut voir le social comme un gisement précieux de valeur à préserver et à amplifier en développant l'innovation sociale. Pour contribuer à la performance de l'entreprise, chacun-e doit comprendre le sens de son travail et retrouver au plus vite le sentiment d'utilité et non la boule au ventre en allant au travail. C'est difficile mais pas impossible, et il y a tant à gagner pour toutes les parties prenantes !

Pour moi, il y a d'autres fondamentaux humains au-delà de nos fondamentaux de production :

1. **le respect, l'exemplarité, l'équité** entre les collègues, car ce sont des gages d'unité (la valeur et les risques se nichent souvent dans les interfaces et donc les choses se jouent dans notre capacité à travailler AVEC les autres au sein de chaque équipe certes mais aussi entre métiers, en transversalité comme notre culture d'entreprise l'y invite,
2. entretenir **la flamme de l'engagement** des salarié.e.s,
3. libérer **le potentiel d'innovations individuel et collectif**.

Bref, ce sont là des fondamentaux importants pour la pérennité du Groupe, pour gagner la confiance des investisseurs, de l'actionnaire, des Régions, des clients et chargeurs, et remporter des appels d'offres. Chacun-e peut contribuer, en conscience, avec ses leviers, à offrir un avenir aux agent-e-s du Groupe.

**Gardons aussi en tête que nous avons toutes et tous eu confiance en SNCF lors de notre recrutement, lorsque nous l'avons choisie plutôt qu'une autre entreprise, avec nos raisons, pour ses « avantages employeurs » et pour ses valeurs**



## RENCONTRE AVEC LE DRH RESEAU

### L'ouverture à la concurrence



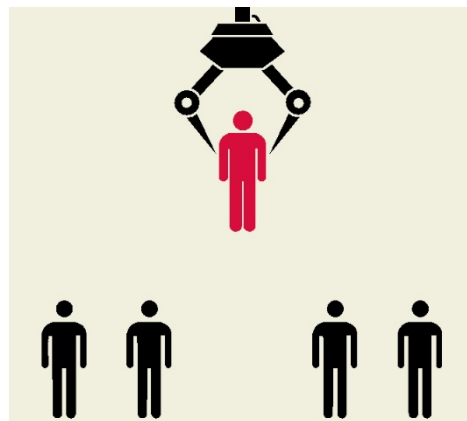
Le DRH nous donne quelques éléments pour expliquer la position délicate dans laquelle se trouve la SA Réseau. Il faut savoir que l'ouverture à la concurrence ne concernait que la SA Voyageurs au début. Malheureusement, l'article 172 de la Loi d'Orientations des Mobilités permet aux régions de procéder également à un appel d'offre pour la gestion de l'infrastructure. C'est le cas sur le Grand-Est où l'appel d'offre a englobé **le transport de voyageurs et l'infrastructure**, ce qui montre bien la volonté du président de région, Jean ROTTNER, de voir une autre

entreprise arriver sur le Grand-Est. Les régions font le constat qu'il y a une véritable détérioration des petites lignes et de forts ralentissements dus à la maintenance. Alors que les régions veulent l'entretien de la voie et de l'infrastructure. Il y a des choix à faire sur Réseau concernant la stabilisation de la dégradation de la voie imposé par le manque de financement. Depuis de nombreuses années, le choix s'est donc porté sur les lignes les plus circulées et certaines lignes en deviennent presque impraticables.

Le décret en lien avec l'article 172 de la LOM ne traite pas le sujet des transferts des agents de Réseau et dans cette situation, la mise à disposition serait, semble-t-il, la meilleure solution. Toutefois, il existe la possibilité à l'entreprise qui a remporté le marché, à l'Autorité Organisatrice du Territoire ou à l'agent concerné de mettre fin à la mise à disposition. La MAD (Mise A Disposition) permet aussi de garantir l'évolution de carrière et les droits à la retraite

### L'évolution du métier RH

Il y a nécessité de mettre en place un RH de proximité en renforçant ses prérogatives. Mais également un RRH sur les sujets stratégiques. En complément, est prévue la création de centres d'appui opérationnel pour enlever la charge administrative lourde et en apportant une expertise. 3 centres sont prévus sur l'Atlantique. Des plans de formations sont prévus avec l'aide de l'institut d'université SNCF pour accompagner les agents pour prendre les postes de RH de proximité. Le DRH a demandé de garder la philosophie du projet avec de la souplesse pour chaque CSE. Il faut transformer la formation à Réseau, l'emploi avec une approche cohérente en s'appuyant sur les compétences existantes.



### Maintenir demain : évolution des postes de DPx

Le constat a été fait par la direction de Réseau de la nécessité de faire évoluer le métier de DPx et le modèle de maintenance. Le digital prend une part de plus en plus importante dans notre entreprise et il faut donc s'adapter en conséquence. De plus, il est nécessaire de consolider la connaissance du patrimoine, l'organisation des travaux et la réalisation de la maintenance. Afin de suivre de près ce projet révolutionnaire qui concerne les équipes Voie et SES, et qui sera lourd de conséquences pour l'organisation et les conditions de travail de agents de M&T, **l'UNSA-Ferroviaire** a demandé la mise en place d'une concertation spécifique de projet.





## VOS REPRESENTANTS UNSA-FERROVIAIRE

CSE ZP NEN

Nom	Prénom	Mail	Nom	Prénom	Mail
KAMMERER	SYLVIE	<a href="mailto:kammerer.s@unsa-ferroviaire.org">kammerer.s@unsa-ferroviaire.org</a>	GY	JEAN MARC	<a href="mailto:gy.jm@unsa-ferroviaire.org">gy.jm@unsa-ferroviaire.org</a>
LEROY	ADRIEN	<a href="mailto:leroy.a@unsa-ferroviaire.org">leroy.a@unsa-ferroviaire.org</a>	LE CESNE	CLAIRE	<a href="mailto:le-cesne.c@unsa-ferroviaire.org">le-cesne.c@unsa-ferroviaire.org</a>
BERTRAND	PIERRE	<a href="mailto:bertrand.p@unsa-ferroviaire.org">bertrand.p@unsa-ferroviaire.org</a>	HENER	EVELYNE	<a href="mailto:hener.e@unsa-ferroviaire.org">hener.e@unsa-ferroviaire.org</a>
MELONI	DELIZIA	<a href="mailto:meloni.d@unsa-ferroviaire.org">meloni.d@unsa-ferroviaire.org</a>	COLLOTTE	SEBASTIEN	<a href="mailto:collotte.s@unsa-ferroviaire.org">collotte.s@unsa-ferroviaire.org</a>
NOEL	MAURICE	<a href="mailto:noel.m@unsa-ferroviaire.org">noel.m@unsa-ferroviaire.org</a>	HALAS	GAEL	<a href="mailto:halas.g@unsa-ferroviaire.org">halas.g@unsa-ferroviaire.org</a>
DEMARES	SOPHIE	<a href="mailto:demares.s@unsa-ferroviaire.org">demares.s@unsa-ferroviaire.org</a>	MARQUISE	PHILIPPE	<a href="mailto:marquise.p@unsa-ferroviaire.org">marquise.p@unsa-ferroviaire.org</a>
SCHMITT	PASCAL	<a href="mailto:schmitt.p@unsa-ferroviaire.org">schmitt.p@unsa-ferroviaire.org</a>	CAILLE	SEBASTIEN	<a href="mailto:caille.s@unsa-ferroviaire.org">caille.s@unsa-ferroviaire.org</a>
RAWOLLE	REGIS	<a href="mailto:rawolle.r@unsa-ferroviaire.org">rawolle.r@unsa-ferroviaire.org</a>	TREDEZ	CHRISTOPHE	<a href="mailto:tredez.c@unsa-ferroviaire.org">tredez.c@unsa-ferroviaire.org</a>
THEVENARD BERGER	BENOIT	<a href="mailto:thevenard.b@unsa-ferroviaire.org">thevenard.b@unsa-ferroviaire.org</a>	STRICHER	PASCAL	<a href="mailto:stricher.p@unsa-ferroviaire.org">stricher.p@unsa-ferroviaire.org</a>
DAIME	LAURENT	<a href="mailto:daime.l@unsa-ferroviaire.org">daime.l@unsa-ferroviaire.org</a>	NOWICKI	PIERRE	<a href="mailto:nowicki.p@unsa-ferroviaire.org">nowicki.p@unsa-ferroviaire.org</a>
CATIAU	BRUNO	<a href="mailto:catiau.b@unsa-ferroviaire.org">catiau.b@unsa-ferroviaire.org</a>			

SI VOUS SOUHAITEZ NOUS ADRESSER DES QUESTIONS : [catiau.b@unsa-ferroviaire.org](mailto:catiau.b@unsa-ferroviaire.org)

SI VOUS SOUHAITEZ CONSULTER NOS INFORMATIONS EN LIGNE : <https://www.unsa-ferroviaire.org>

POUR NOUS REJOINDRE ET ADHERER EN LIGNE, [CLIQUEZ ICI](#)

### J'adhère à l'UNSA !

**CONTRACTUELS** | **Efficace** | **Service public**  
**EXPERTISE** | **Savoir-faire** | **Carrières**  
**Hot-Line Juridique** | **Autonome**  
**METIERS** | **STATUT** | **Responsable**  
 Filières | Syndicat de services

*A l'UNSA-Ferroviaire, moi, j'adhère !*

Nom: .....

Prénom: .....

Direction: .....

Adresse Pro: .....

.....

Collège: .....

Tél: .....

Mail: .....

**Fédération UNSA-Ferroviaire**

**56, rue du Faubourg Montmartre . 75009 PARIS**  
**Tél: 01 53 21 81 80 . [federation@unsa-ferroviaire.org](mailto:federation@unsa-ferroviaire.org)**

