



CSE MATÉRIEL INDUSTRIEL

1^{er} TRIMESTRE

2024

LES BRÈVES
du CSE MI



À la suite des décès de nos collègues Grégory POLITO, agent du TI de Bischheim, et Nourredine ZERIOUH, agent de l'Infrapôle Bourgogne Franche-Comté, l'UNSA-Ferroviaire envoie une pensée vers leurs collègues, leurs amis et leurs familles en leur présentant ses sincères condoléances en ces moments extrêmement douloureux. Une pensée également pour notre collègue du CLI, Renaud CHEDEBOIS

Information sur la création d'une structure handicap et emploi (HE) nationale, mutualisée et territorialisée au service des cinq sociétés du Groupe SNCF

M. LOPEZ, en charge du projet pour la DRH GROUPE, a effectué une présentation lors du CSE MI du 24/08/2023.

La création de cette structure HE traduit une ambition et une volonté affichée du Groupe SNCF, autour d'une politique HE commune et cohérente entre les cinq sociétés, puisqu'elle prestera pour chacune d'elles.

L'objectif visé était la mise en place de 30 postes à temps plein, avec une spécialisation des différents acteurs. L'affectation à temps plein et la spécialisation sont essentielles pour un métier d'accompagnement particulièrement complexe nécessitant beaucoup de



savoir-faire et de savoir-être. Cette nouvelle organisation devrait permettre un meilleur niveau de compétences.

L'équipe de direction et quatre équipes territorialisées sont réparties sur dix villes en France, chacun travaillant pour tous les

CSE de son secteur géographique.

De manière quasi unanime, les CORHE se sont prononcés pour la variété des tâches et apprécient de pouvoir traiter les dossiers des différentes SA.



Pénibilité : point d'étape sur le traitement des dossiers, un sujet qui évolue

Un constat effectué courant 2023 faisait état des erreurs liées à l'attribution de la prime pénibilité et qui péjoraient bon nombre d'agents. La direction a embauché un intérimaire (ex-alternant) afin d'apporter une solution à la résolution des dossiers en

attente de traitement et au vu de l'urgence liée aux départs en retraite.

Environ 3 500 dossiers étaient sujets à vérification, voire à résolution de problèmes, après anomalie(s) constatée(s).

Les anomalies constatées sont les suivantes :

- ❑ Soit les agents ne devraient plus être bénéficiaires compte tenu des critères de pénibilité appliqués pour les sédentaires et C2P pour les contractuels ;
- ❑ Soit les agents, compte tenu de leur poste, devraient être bénéficiaires et ne le sont pas.

950 dossiers ont été redressés à début septembre 2023 – en priorité, les agents proches de la retraite



À noter : sur les redressements, le trop-perçu ne sera pas récupéré.

Il est impératif que les agents du matériel, à l'approche de la retraite notamment, prêtent une grande attention à leur dossier pénibilité. Qu'ils n'hésitent pas à se rapprocher de nos représentants, en cas d'incompréhension. Si leur dossier n'était pas conforme, qu'ils n'hésitent pas à faire appel au service RH concerné.

Et ce, d'autant plus que la loi de finances rectificative de la Sécurité sociale du 14 avril 2023 et le décret retraites paru en août 2023 ont apporté des précisions sur la pénibilité et l'usure professionnelle ; ainsi, la loi de finances rectificative de la Sécurité sociale du 14 avril 2023 avait introduit en 2^e partie du titre 1^{er} - reculer l'âge de départ en tenant compte des situations d'usure professionnelle et de la pénibilité effective des métiers - l'article L.4163-2-1 : « Dans le cadre d'accords, les branches

professionnelles peuvent établir des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés dans l'article L461-1 en vue de l'application de l'article L221-1-5 du Code de la Sécurité sociale » C'est dans ce cadre que l'UNSA-Ferroviaire a sollicité l'entreprise. Une première table ronde sur la pénibilité et l'usure professionnelle s'est déroulée le 22 novembre 2023.



Au cours de cette table ronde, l'UNSA a rappelé son combat dans l'unité contre une réforme injuste et injustifiée.

Des revendications avaient été émises (tract UNSA-Ferroviaire du 22/11/2023), des avancées obtenues :

- L'augmentation des taux de pénibilité P1 et P2 ;
- La création d'un nouveau taux P3 à compter de 30 ans ;
- Des avancées sur la durée d'exposition et l'incrémentation du compteur de la pénibilité ;
- Le fait que les arrêts maladie supérieurs à deux mois consécutifs n'interrompraient plus l'incrémentation du compteur ;
- La période de formation au 1^{er} emploi qui sera prise en compte dès le 1^{er} jour sans interruption.

Des tables rondes sont en cours, avec des propositions :

- Travaux avec l'État sur la possibilité de rachat des trimestres d'apprentissage SNCF (finalisation début 2024) ;
- Évolution de la liste des emplois à pénibilité avérée ;
- Évolution des dispositifs CPA (cessation progressive d'activité) et TPFC (temps partiel de fin de carrière).



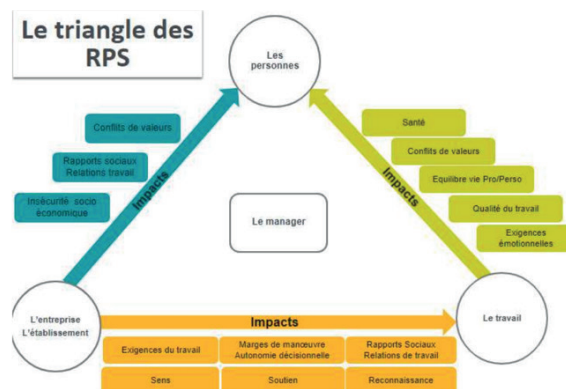
RPS (risques psychosociaux) : qu'est-ce que c'est ?

Les RPS sont des risques qui peuvent être induits par l'activité (travail) elle-même ou générés par l'organisation et les relations au travail.

L'expression « risques psychosociaux » regroupe généralement :

- Le stress au travail (surcharge de travail, manque de moyens, manque d'autonomie, etc.) ;
- Les violences internes à l'entreprise (harcèlement, conflit, etc.) ;
- Les violences externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions, etc.).

Le triangle ci-après propose une représentation du rôle des différents acteurs sur la création des RPS :



Ces facteurs sont repris dans le triangle du manager qui construit le questionnaire Q25.

- Lien entreprise et travail
- Lien travail et personnes
- Lien entreprise et personnes

À la demande des élus du CSE MI, une expertise a été conduite par le cabinet DEGEST en 2022.

Voici la liste des recommandations qui avaient été préconisées à l'entreprise :

- Préciser les impacts et les conséquences de la concurrence sur le groupe et sur le périmètre MI ;
- Rassurer sur la charge ;
- Mettre en œuvre la refonte des parcours d'intégration cadre, maîtrise et exécution ;
- Mieux anticiper les impacts humains des projets ;
- Mieux associer les représentants du personnel ;
- Développer les compétences des salariés ;
- Animer les équipes en ayant le souci des conditions de travail, mieux communiquer sur le sens des démarches auprès des DPX en place et former systématiquement les nouveaux DPX.

Les élus souhaitaient avoir un point d'avancement sur ce sujet pour le CSE du 12/09/2023.

Les représentants du CSE MI avaient demandé collégalement un bilan RPS, c'est-à-dire la communication du plan d'action qui a fait suite à la réunion extra « RPS » de juin 2022 et un REX sur son efficacité, détaillé par site.

L'UNSA-Ferroviaire déplore ne pas avoir reçu de réponses précises. Une simple

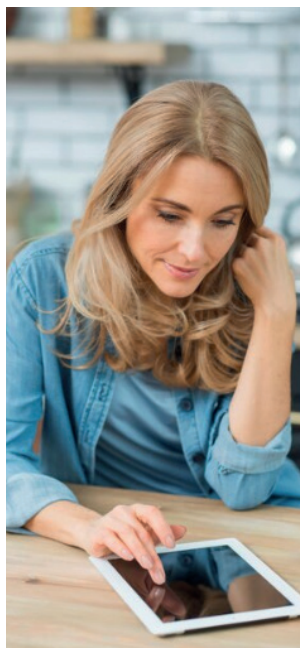
lecture du document avec des informations trop généralistes a été faite. L'UNSA-Ferroviaire regrette que les documents ne lui aient pas été fournis en amont de la réunion.

POINT POSITIF : en correction de ce manque d'information, la direction a organisé un CSE extraordinaire le 18 janvier 2024, au cours duquel les élus et la majorité des RRH d'établissement ont échangé sur les bonnes pratiques mises en place localement.

UNE NOUVELLE DÉMARCHE DANS L'ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Une nouvelle méthodologie

1 L'évaluation des risques psychosociaux est un préalable indispensable à la mise en œuvre d'actions propres à garantir et protéger la santé physique et mentale des agents.



Le sujet est un peu compliqué, en voici la version courte. Une première évaluation au travers de sept questions dans l'enquête « C'est à vous », en fonction d'une cotation de ces réponses :

■ Rien n'est fait

■ Une évaluation à 32 questions est réalisée

■ Un plan d'action est construit

Lors du CSE extra du 18/01/2024, la direction a présenté la nouvelle politique de prévention des risques psychosociaux sur le périmètre du CSE MI, de par l'évolution de la méthodologie (GRH00970).

Bien que la démarche de prévention soit impulsée par les SA, le DET est responsable de l'évaluation des RPS et de la mise en place du plan d'action et du suivi.

Cette méthodologie rassemble un ensemble de préconisations dans le cadre d'une démarche de prévention des RPS, devant être complétée par des plans d'action et de prévention.



Cette nouvelle démarche de prévention des RPS (GRH00970)

s'appuiera sur :

- **Un pré-diagnostic issu de la démarche « C'est à vous »** établi sur la base des réponses des salariés à sept questions du questionnaire « C'est à vous » en lien direct avec les facteurs de prévention des RPS ;
- **La cotation du niveau de risque :**
 - Une cotation relative à chaque niveau de réponse allant de + 2 pour une réponse positive à - 2 pour une réponse négative. La somme des points divisée par le nombre de répondants permet d'y allier une moyenne allant de + 14 à - 14. Plus l'on se rapproche du - 14, plus le collectif est sous tension ;
 - S'y ajoute le calcul du pourcentage d'agents ayant un ressenti majoritairement négatif ;
 - La compilation de ces deux éléments de cotation (niveau de réponse et moyenne des agents se situant soit dans le positif, soit dans le négatif), permet d'évaluer un niveau de risque pour chaque entité. L'analyse est faite par UO ;

□ Le pré-diagnostic RPS

Une cote de risque établie sur la base de la compilation des cotations permet d'établir trois niveaux de risques :

- **Établissements à risques faibles (indicateurs > 4 et % < 6) ;**
- **Établissements en situation intermédiaire – diagnostic à approfondir ;**
- **Établissements à risques élevés RPS < 2 et % > 12.**

2 Démarche d'évaluation et de mise en place de plans d'action nécessaires

- **Un pré-diagnostic au vert ne nécessite pas d'aller plus loin que l'existant, sinon contrôle du suivi de la mise en place d'actions qui auraient pu être décidées antérieurement.**
- **Un pré-diagnostic à l'orange nécessite un approfondissement dans la démarche – Mise en place d'une démarche d'évaluation RPS et d'un plan d'action ciblé.**

Afin d'approfondir la situation de l'établissement, il y a nécessité de croiser le pré-diagnostic avec des indicateurs de performance sociale.

Puis évaluation nécessaire réalisée à partir d'un questionnaire de 32 questions (26 questions issues du questionnaire KARASEC « mesure du vécu au travail » et 6 questions issues du questionnaire SIEGRIST « rapport efforts/récompenses et conséquences sur la santé mentale »).

- **Un pré-diagnostic au rouge nécessite la mise en place d'une évaluation RPS, avec l'accompagnement de spécialistes internes ou externes avec la mise en place d'un plan d'action.**

La démarche d'évaluation par ce questionnaire est administrée par un outil informatique qui vient en aide au préventeur en charge de gérer cette étape, en aboutissant à un résultat visuel synthétique et détaillé de la situation pour lancer les plans d'action les plus adaptés.

Une proposition faite par l'UNSA à la suite de la présentation de cette nouvelle démarche, dont l'objectif est d'écartier le risque d'une non-prise en compte de situations individuelles propres à générer ces situations de RPS, a été appréciée : l'objectif est « la mise en place de « cellules RPS » dans chacune des entités qui composent le CSE MI. Ces cellules seraient composées de trois agents, engagés dans une démarche garantissant la confidentialité et permettant ainsi à leurs collègues de se confier sur leur cas personnel ou celui d'un collègue en difficulté. »

Avec un tel niveau de recueil, l'état des lieux des RPS serait mieux à même d'être objectivement analysé, perçu et appréhendé.

BILAN SOCIAL – Bloc 3 : qu'est-ce que c'est ?

Le bilan de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi (BLOC 3 - 1^{re} partie) est présenté chaque année et soumis à une consultation obligatoire du CSE.

La répartition des 9 500 agents qui constituent le périmètre MI sur l'ensemble du territoire national représente une multitude de chiffres à collecter, avec les difficultés que cela comporte.

Afin d'analyser et synthétiser ces données, il est systématiquement fait appel à un cabinet d'expertise pour cette présentation, afin d'éviter les partis pris. Depuis quelques années maintenant, le CSE fait appel au cabinet DEGEST.

La présentation du rapport d'expertise sur la politique sociale 2022 a été faite lors du CSE du 28 septembre. Au travers d'une déclaration faite lors de ce CSE et d'interventions de nos représentants, certains points ont été mis en évidence !

La présentation du rapport d'expertise a mis en avant des facteurs organisationnels et humains propres à empêcher la réussite des challenges qui se présentent au matériel aujourd'hui.

Les compétences des salariés de SNCF sont une des clefs de la réussite des grands projets, tels que BOTOX et OPTER, sans oublier Techninat.



La signature des contrats OPTER, qui ne laissent qu'une place anecdotique à la concurrence, est une belle réussite qui semble avoir dépassé de loin ce qu'avait anticipé l'entreprise.

Le pic de charge OPTER dans les TI pour 2024 et 2025 et la toute récente demande de Voyages de prolonger, dès 2025, la durée de vie des TGV (BOTOX), présentent une équation sur laquelle on peut s'interroger quant à la capacité de MI à pouvoir la résoudre. En parallèle, la délégation a sensibilisé l'entreprise sur l'augmentation du nombre d'opérations de maintenance préventive et curative confiées au Techninat.

À fin septembre 2023, à l'échelle du groupe, on compte six accidents mortels, dont une majorité concerne des partenaires/ sous-traitants.

Un décret de 2017 rend obligatoire une formation prévenant du risque de heurt et d'électrification pour tous les travailleurs intervenant sur les systèmes de transport ferroviaire.

La délégation UNSA-Ferroviaire s'interroge sur la bonne mise en œuvre du suivi des formations et des évaluations qui doivent également être effectuées concernant les intervenants extérieurs à l'entreprise.

L'UNSA-Ferroviaire alerte l'entreprise afin d'y remédier au plus vite, en priorisant ce sujet dans le PAPRI Pact.

La direction n'ayant pas répondu à toutes nos requêtes, vos élus vont continuer à travailler pour faire avancer les différents points relevés par le cabinet DEGEST, points mis en lumière par votre délégation UNSA-Ferroviaire.