

Janvier 2025



CSE du 19 novembre 2024

À NOTER...

CSE extraordinaire tenu en présentiel au Siège de la Direction Gares et Connexions, avenue d'Ivry à PARIS.

13^e CSE de l'année 2024.

Votants :

16 élus UNSA, 3 élus CGT, 2 élus SUD-Rail, 1 élu CFDT et 1 élu CFE-CGC.

Total : 23 votants.

CSE extraordinaire présidé par Monsieur Christophe BRUCHET, DRH.

Ce CR est succinct compte tenu de la mise en ligne de la lettre « Au cœur de votre CSE » à l'issue de la plénière.

[Cliquez ICI.](#)



Déclarations liminaires :

Les OS UNSA, CGT, SUD-RAIL et CFE-CGC ont fait des déclarations liminaires. Notre déclaration est mise en ligne par notre RS. Vous pouvez la retrouver, notamment, sur Workplace.

[Cliquez ICI.](#)



CONSULTATIONS À L'INITIATIVE DE LA PRÉSIDENTE DU CSE

Bloc 3 Rebsamen : programme (Madame BONNET du cabinet SECAFI)

Présentation du rapport de SECAFI sur le bloc 3 dit Rebsamen.

#1 Rapport sur la GPEC stratégique

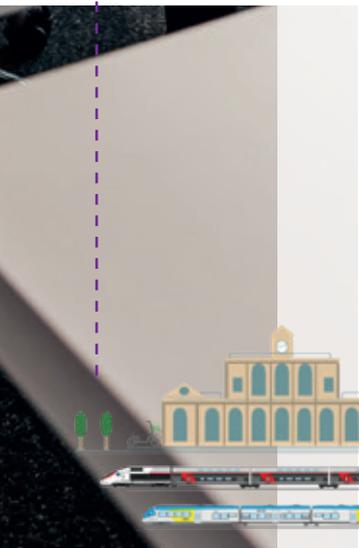
Dans ce rapport, est évoquée la GPEC stratégique (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) qui ne fait pas partie du bloc 3, mais qui, cependant, est importante, car elle fait le lien avec le développement des compétences.

Chaque année, elle est mise à jour en fonction de nouveaux éléments, de la nouvelle stratégie, de nouvelles données aussi sur l'emploi, sur les compétences et les ressources nécessaires à moyen et long terme.



On note une croissance des effectifs notamment due à ce que l'on appelle des effets de périmètre, avec des reprises de missions.

Deux métiers retiennent l'attention : surveillant de travaux bâtiment et surveillant de travaux énergie/électrique. Sur ces deux métiers, il y a un turnover important, donc plus d'entrées (recrutements) et de sorties (démissions). La mobilité intragroupe ne suffit pas à couvrir les besoins. L'ancienneté moyenne est de cinq ans dans ces missions.



De manière assez large, le besoin identifié de ressources nécessaires à dix ans est de plus en plus important dans la GPEC stratégique (environ 1 200 agents 2023 VS 1 900 agents à horizon 2033).

Se prononcer au-delà de 2028 est difficile compte tenu des évolutions non maîtrisées des métiers, sans compter l'impact de l'intelligence artificielle générative (IAG) qui, à ce jour, est un sujet non encore arrivé à maturité.

Ce sujet est très récent. En cas de mise en place de l'IAG, les impacts potentiels peuvent être les suivants : une intensification du travail, des suppressions de postes, une perte de compétences, la déqualification, le contrôle accru, etc.

Il faut avoir en tête qu'il y a des risques : soit ils existaient déjà dans l'entreprise, soit ils vont arriver, donc il faut les évaluer. Il y a besoin de refaire une cotation de ces risques et de prévoir un plan de prévention adapté à ces nouveaux risques.

Des leviers transverses sont mis en place par la direction pour aller chercher des ressources nécessaires : la mobilité intergroupe, les recrutements externes. Le taux de démissions par rapport à l'effectif total est assez bas, mais plus important sur les métiers en tension. Se pose alors la question de l'attractivité de l'entreprise sur laquelle le groupe SNCF travaille.

#2 Développement des compétences

Le contexte politique influe sur ce domaine, car l'instabilité liée aux budgets tend ce marché.

On constate une croissance des heures de formation d'environ 3 % par rapport au plan de développement de 2024, qui suit la croissance des effectifs. Il est en continuité du plan précédent, avec des formations inscrites qui vont se poursuivre.

Avec l'arrivée de Station C, le bilan 2024 risque de ne pas être fiable annonçant 48 % des heures prévues réalisées en novembre. Il y a eu des difficultés d'extraction et de

fiabilisation des données, tant pour la formation que pour les entretiens professionnels.

En 2025, les réorganisations des DRG et l'arrivée de nouvelles entreprises ferroviaires sur trois sites vont impacter les formations (reprise des prestations de base). Des sessions de formation devront être construites au fil de l'eau en fonction des besoins identifiés tout au long de l'année 2025.

#3 Pour 2025

Concernant la formation :

■ Augmentation des heures de formation :

- Sécurité/ sûreté ;
- Formations TESC (tâche élémentaire de sécurité circulation), TESM (tâche élémentaire de sécurité mouvement), santé, sécurité et conditions de travail, travail en hauteur ;
- Maintien des compétences métiers (maintenance et travaux).

■ Diminution des heures de formation :

- Métiers transverses et compétences individuelles (moins de besoins sur les dispositifs promotionnels).

De manière générale, comme chaque année, deux domaines de compétences concentrent presque la moitié des heures de formation sur des métiers opérationnels.

Ce sont les compétences sécurité et les compétences maintenance du patrimoine, nécessaires aux métiers opérationnels.



Concernant les entretiens professionnels :

Le taux de réalisation est tronqué compte tenu de la mise en production de l'outil Station C, avec un taux de -10 points.

Concernant l'alternance :

Le taux se maintient à 7 %, avec principalement des contrats d'apprentissage.

Concernant le PAPERIPACT :

Il y a encore des marges d'amélioration sur la saisie générant le power bi. Cet outil de prévention des risques et de suivi des plans d'action n'est à ce jour pas en lien avec le

DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels).

Le PAPERIPACT (comme le DUERP) est alimenté par les acteurs RH, les acteurs de la prévention (Pôle S, ligne managériale) et complété par les éventuelles remontées de la médecine du travail, des élus et RPX.



L'UNSA a voté **ABSTENTION**

0 voix POUR
5 voix CONTRE
18 ABSTENTIONS

INFORMATIONS À L'INITIATIVE DU PRÉSIDENT DU CSE

#1 Présentation de la GPEC stratégique

(Priscilla BARRIER, Directrice Emploi, Opérations et Performance RH)

La GPEC stratégique nous permet de construire notre GPEC territoriale. C'est un exercice intermédiaire avant la présentation de la trajectoire emploi et le bilan emploi de l'année 2024 lors de la Commission Emploi future.

La GPEC stratégique est faite pour mieux anticiper les besoins et les leviers à enclencher au niveau stratégique opérationnel et ainsi de fixer les orientations de Gares et Connexions.

Ses principes sont de privilégier les mobilités internes avant tout recrutement externe. Les recrutements externes sont plutôt favorisés pour les compétences rares et techniques que l'on ne trouverait pas en interne et l'entreprise s'appuie sur les leviers de l'alternance pour recruter.

#2 Périodes de moindre besoin 2025

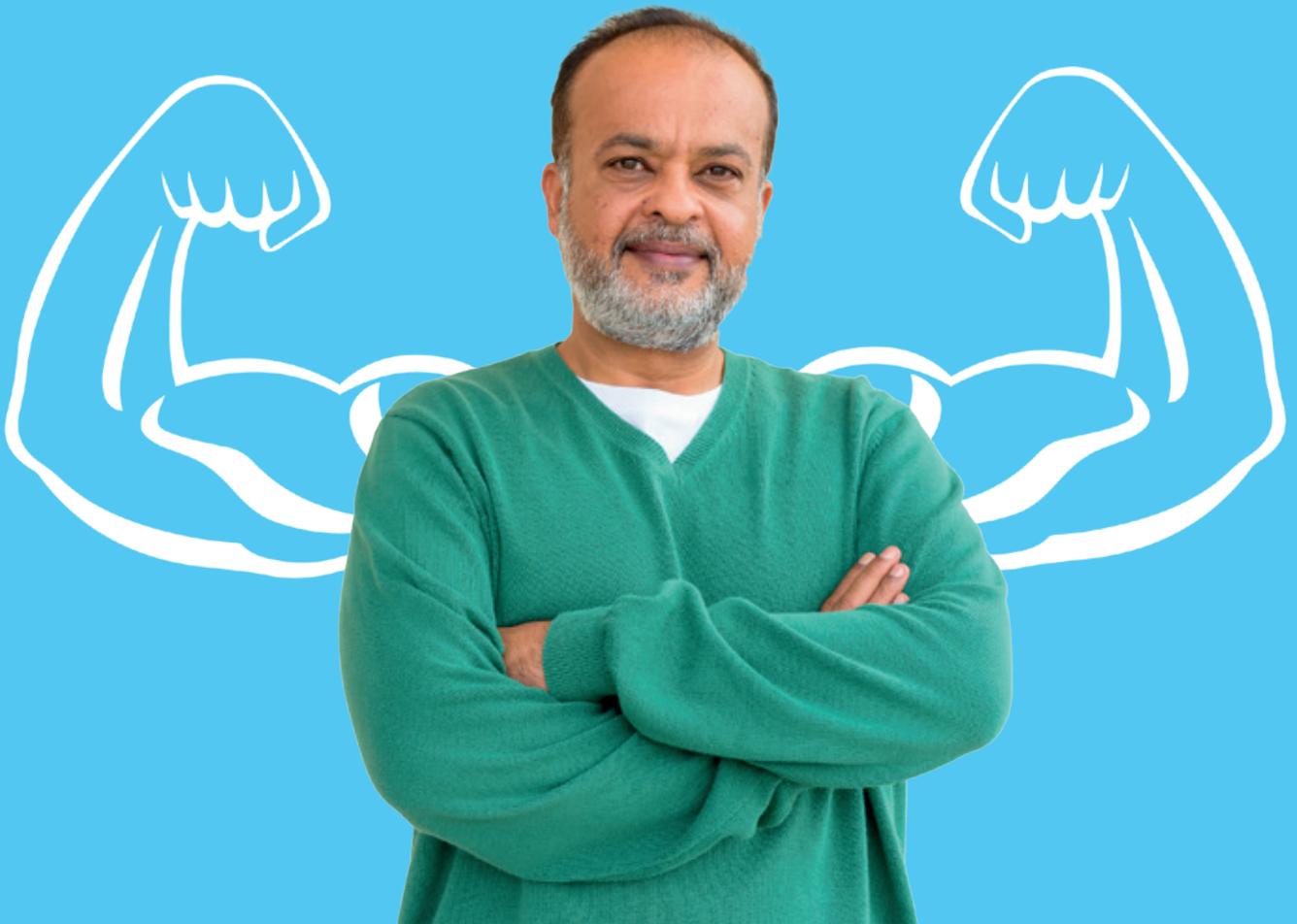
L'indemnité pour congé pris pendant les périodes de moindre besoin est comptabilisée à partir du 8^e congé pendant cette période. C'est cadré par le GRH 00045.

#3 Calendrier IRP 2025

Le calendrier 2025 est présenté avec l'ensemble des instances des CSE, CSSCT, RPX, Instance commune.



UNSA-Ferroviaire Gares & Connexions
30 rue du Château des Rentiers - 75013 PARIS
garesetconnexions@unsa-ferroviaire.org
Workplace : UNSA gares & connexions



**Besoin d'un
coup de main ?**

Fédération UNSA-Ferroviaria

