



# Actu' Cadres

Le journal non périodique...

UNSA Ferroviaire Lorraine - Encadrement - mai/juin 2016



Alors que les négociations sociales se poursuivent dans la branche ferroviaire, près de 15 000 salariés actifs et retraités, ont fait le déplacement parisien à l'appel de l'UNSA-Ferroviaire, et des trois autres Organisations Syndicales représentatives à la SNCF.

Cette très large mobilisation démontre, de nouveau après les mouvements sociaux des 9 mars et 26 avril déjà très suivis, toute l'inquiétude des salariés au regard des négociations sociales sur l'organisation du travail en cours, du déficit chronique d'embauches et du niveau des augmentations salariales en indice de grille. La présence massive des retraités montre également toutes les craintes légitimes suscitées par les attaques récurrentes envers le niveau des pensions de retraites, comme la question de la pérennité de notre Caisse de Prévoyance et de Retraite du personnel SNCF (CPR).

Le Gouvernement, l'UTP et la SNCF, en toute connaissance de cause, s'il fallait encore démontrer nos capacités de mobilisation, sont dès lors attendus de pied ferme aux tables de négociations, afin de contractualiser des accords de hauts niveaux, sur l'ensemble des sujets et périmètres exprimés. Le risque de conflit social reconductible se confirme. L'UNSA en appelle à la responsabilité de tous afin de ne pas laisser la situation se dégrader dans cette période cruciale de négociations tout azimut.

Nous souhaitons également intervenir sur les pressions exercées sur certains personnels afin de les rendre disponibles durant une éventuelle action de grève reconductible. Des formations accélérées au risque ferroviaire seraient organisées ? Nous demandons à l'entreprise de cesser cette démarche et de ne pas exposer les agents à des situations potentiellement dangereuses.

## Les Actu DP Cadres

**Au 1<sup>er</sup> mars, 1 cadre rattaché à l'EIM** avec pour établissement d'origine l'EV Lorraine, avec comme mission appui au Responsable RS de l'Inrapôle Lorraine.

**1 prévision d'embauche en 2016 sur l'ET**

**1 cadre a bénéficié du dispositif RH 0281** en avril 2016 (périmètre CER Lorraine Mobilités), soit 1 sur H.

**Postes de cadres non tenus** : Ev Lorraine : 1 (F) :Dpx Vente Thionville

**Postes supprimés** : Technicentre Lorraine : 1 (F) : Pôle QSE; DR Lorraine : 1 (H) : 1 DDTER

**Postes créés** : néant.

**Postes qualifiés** : Ev Lorraine : 1 poste au RCAD (E sur F)

**7 cadres devraient partir en retraite d'ici la fin de l'année** : DR : 1 (H); ET L : 2 (G); EV LEE : 1 (G), 1 (H) ; TCL : 2(G).



[www.lorraine.unsa-ferroviaire.org](http://www.lorraine.unsa-ferroviaire.org)



[ur.lorraine@unsa-ferroviaire.org](mailto:ur.lorraine@unsa-ferroviaire.org)



L'UNSA Ferroviaire tient sa **permanence tous les jours** au **03 87 62 67 64** ou au **772 992**

facebook

UNSA, le Syndicalisme en positif !

## Point sur le cadencement :

Présence de Noël Lescasse afin de répondre à la partie cadencement. Il remercie toutes les équipes, trains, tractions, EIC, ...

Il salue la modification du tableau de service du Technicentre et la création de crochets courts pour assurer la maintenance à Metz.

Il affirme que les correspondances sont très appréciées par la région administrative. L'objectif est d'atteindre 650 trains par jour en septembre.

Une banque de données a été créée afin de répertorier tous les dysfonctionnements relevés.

Les dysfonctionnements internes dus aux modifications internes (déraillement TGV, détachement ADC) se résorbent (retour des ADC en juin).

Les critiques concernant la relation Metz / Strasbourg ne sont pas infondées mais Monsieur Lescasse garde l'espoir d'une amélioration, ainsi que les liaisons vers Châlons-en-Champagne.

Une demande de la grande région a été transmise à Voyage pour que les clients TER puissent bénéficier de tarifs préférentiels et ainsi emprunter les TGV Strasbourg / Châlons-en-Champagne.

Les dessertes du weekend sont identiques à ce qu'elles étaient avant le cadencement.

Cependant, le souhait de trains supplémentaires les samedis matins et soirs s'est fait ressentir.

Il n'y a en revanche pas de demande pour le dimanche.

Nécessité d'effectuer un travail sur les correspondances entre TGV et TER et satisfaire le client occasionnel. Les arrêts à 30 secondes ne seront pas pérennes.

La réserve montée est utilisée presque tous les jours et permet l'amélioration de la régularité.

Monsieur Lescasse reconnaît un problème de communication avec les CFL qui engendre une médiocre information voyageurs sur les trains frontaliers. Il y a en plus un problème informatique concernant les trains frontaliers du plein été ; une information sera transmise aux vendeurs afin d'y pallier.

Une demande de gouvernance commune avec les CFL a été initiée car un fonctionnement avec deux EF et deux GI génère des difficultés.

Une 9ème et une 10ème rame Régiolis arriveront respectivement en septembre et octobre dans notre région.

Monsieur Lescasse s'est dit favorable à la désignation de lignes EAS plutôt que de remettre des bas de grille dans les roulements ASCT. L'organisation est faite autour de la convention actuelle, il est en attente de la future pour janvier 2017.

Motion de l'ensemble des OS qui refuse de voir une généralisation de l'EAS.



### MOTION

Suite aux propos tenus par la Direction concernant la possibilité de mise en EAS d'une ligne en Lorraine, ce serait une atteinte au service public.

Les organisations syndicales UNSA, CGT et CFTD refusent catégoriquement cette éventualité, compte tenu de l'augmentation systématique de la fraude et de la multiplication des atteintes récentes sur les ASCT.

Nous demandons l'arrêt immédiat de tous projets de mise en œuvre de ligne en EAS et demandons l'embauche rapide de personnels suffisants pour assurer la charge.

La Direction précise que les propos de Monsieur LESCASSE sont ceux de quelqu'un qui œuvre pour une organisation plus simple en opérationnel. C'est bien Monsieur RICHERT qui décidera lors de la prochaine convention.



## Accompagnement des ADC :

Décision de l'entreprise pour la formation des cadres aux accès cabines et aux risques ferroviaires afin d'assurer la protection des agents non-grévistes, des ADC et des circulations durant les mouvements sociaux. Une entreprise doit pouvoir compter sur son encadrement lors de ces événements. La possibilité de faire grève pour les cadres sera respectée.

A l'Article 3.1 de la TT01250 : « Les cadres Traction ne doivent absolument pas être pris en compte dans le cadre de l'élaboration du plan de transport réduit suite à un conflit.

## Fusion des régions ...?

Le lancement de l'étude d'organisation concernant la fusion des 3 régions a eu lieu. Les travaux sont actuellement en cours. Un séminaire Grand Est a eu lieu le 27 avril et a permis aux chefs de lots de partager, avec l'ensemble des participants, les évolutions envisagées dans leur domaine respectif. L'objectif est de présenter le dossier cet été aux IRP. La date d'application envisagée est le 1er janvier 2017. La Direction a pour objectif de pluri-localiser les emplois dans les 3 territoires de manière à être en capacité de fournir du travail à chacun. Les études d'organisation tiennent compte des ressources et compétences en place.



## Convention TER

Les 6 personnes dédiées à la négociation de la nouvelle convention :

- Chef de projet : Cédric HASBROUCQ, Alsace
- Thématique Finance : Samuel DESBIOLLES, Lorraine
- Thématique marketing - tarification - communication : Aurélie RAVAILHE, Alsace
- Thématique production : Nicolas BRAUD (dessertes ferroviaires), Champagne Ardenne et Christian MUNDINGER (dessertes routières), Alsace

- Thématique matériel : Damien PERY, Champagne Ardenne

Les préfigureurs désignés lors du séminaire Grand Est du 27 avril sont chargés de piloter les évolutions dans leur domaine en 2016 mais ne seront pas forcément les titulaires des futurs postes de directeurs délégués.

- DRH : Guy QUIGNON, Alsace
- Contract Manager : François PEUCHANT, Champagne Ardenne
- Directeur Marketing : Offre de poste (CS)
- Secrétaire Général : Rita MEROLLE, Champagne Ardenne
- Directeur PROD : Olivier DAVID, Lorraine
- DSEM : Daniel PFISTER, Alsace

## ESV...

Sur l'avancement du projet commun, le dossier a été envoyé aux CHSCT concernés. Le siège de l'ESV TGV sera situé à Metz, probablement dans les locaux actuels du siège de l'ECT Lorraine. Le siège de l'ESV TER sera situé rue Gabriel Mouilleron et au viaduc Kennedy à Nancy La 1<sup>ère</sup> information sur les ESV est à l'ordre du jour du CE du 25 mai 2016. Les futurs postes de chef de pôle des 2 ESV sont actuellement à la BEC avec pour objectif de décider des mises en place courant la 2<sup>e</sup> quinzaine de mai. Par la suite, les futurs postes de l'ensemble des pôles seront mis à la BEC afin que les chefs de pôles puissent constituer leurs équipes.

L'objectif est d'avoir réalisé les entretiens et avoir décidé des mises en place pour fin juin pour la constitution définitive des organigrammes.



## Forfait jours ?



Le décret socle ne reprend pas le titre III du RH0077 (agents nous soumis à TS), donc il faut trouver un nouveau support d'où le forfait jours. Le "Forfait jour" est destiné en règle générale aux salariés autonomes dans leurs horaires et dont l'organisation est régie par la charge de travail qui leur incombe. Il existe dans toutes les grandes entreprises et concerne environ 10% des salariés en France. La convention de forfait en jours fixe un nombre de jours à travailler sur l'année (218 jours maximum). La conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié et doit être établie par écrit (protection individuelle). De plus, elle doit être prévue par accord d'entreprise ou de branche (protection collective).

Dans ce contexte, une négociation va être engagée avec OS concernant:

- La prise en compte la situation spécifique des salariés de l'encadrement (cadres et agents de maîtrise) dans la construction du cadre social d'entreprise ;
- l'assurance de la continuité des spécificités de leur régime de travail au travers de la mise en place du forfait-jour, le titre III du RH0077 n'étant pas repris par le projet « stabilisé » de décret socle.

La négociation portera notamment sur :

- le périmètre des salariés concernés par le forfait-jour ;
- la mise en place des conventions individuelles de forfait ;
- le forfait de référence fixant le nombre de jours travaillés, les repos et les aménagements particuliers possibles ;
- les rétributions spécifiques applicables aux salariés en forfait-jour ;



- les modalités de suivi de la charge de travail.

## Excellence DPX

Excellence DPX est un projet RH lancé le 12 janvier 2016 par Barbara Dalibard, Directrice générale SNCF Voyageurs et Béatrice Lafaurie DRH de SNCF Mobilité. Ce projet a pour objectif de faciliter la fonction de DPX afin qu'il puisse se recentrer sur les fondamentaux de son métier (le management de proximité de son équipe et le management de la sécurité). Pour y parvenir, le programme mis en place par l'entreprise comprend 8 orientations découlant de 3 enjeux :

- Détecter les candidats DPX par les managers : Pour y parvenir il existe un processus de détection des profils de managers pour les agents de qualif E/F. De plus un accompagnement dans le cadre d'une validation des acquis de l'expérience (VAE) est également prévu : la VAE peut concerner des candidats de qualification inférieure (davantage de qualification D) pouvant valoriser et étayer une expérience d'au moins 3 ans sur des missions très proches de l'encadrement d'équipe. Le titre de niveau III reconnu au RNCP (niveau bac+2), identifié par l'entreprise en partenariat avec l'AFPA comme le plus proche du métier de DPX et pouvant être obtenu dans ce cadre s'intitule « Gestionnaire de petites structures ». A ce jour, le processus VAE est en phase expérimentale.

Accompagner la prise de poste. Après avoir réalisé un diagnostic managérial, le futur DPX bénéficie d'un plan de développement personnalisé. Des formations théoriques et 1 parcours stagiaire DPX peuvent être mis en œuvre.

-Reconnaitre et professionnaliser le métier de DPX. Les orientations retenues pour permettre de répondre à cette étape, concernent la mise en œuvre d'un parcours DPX progressif, un travail sur des dispositifs et des collectifs de travail pouvant faciliter le quotidien du DPX, des actions sur la taille des équipes ainsi que dans certains cas la possibilité de poste DPX à fourchette.

Un plan d'actions a été décliné par Mobilité TER Lorraine pour les établissements de son périmètre. Plusieurs actions ont déjà été réalisées (détectations de DPX, diagnostics managériaux, accompagnement à la prise de poste, programmation de rencontre avec les DPX). Des solutions concrètes ont pu déjà être mises en œuvre à certains endroits. Une « newsletter » de Mobilité TER informe régulièrement les DPX sur excellence DPX.