



Gares & Connexions



CSE

CSE extraordinaire du 29 novembre 2022

Votants : 12 UNSA-Ferroviaire, 6 CGT,
0 CFDT, 1 SUD-Rail

La séance en présentiel s'est ouverte par la
déclaration liminaire de vos élus UNSA-Ferroviaire
que vous retrouvez sur le groupe [@workplace UNSA \(ICI\)](#).



1

Sujets relatifs à la CSSCT du 8 novembre 2022

Retrouvez le compte-rendu de la CSSCT du 8 novembre 2022 du secrétaire
adjoint du CSE [\(ICI\)](#).

2

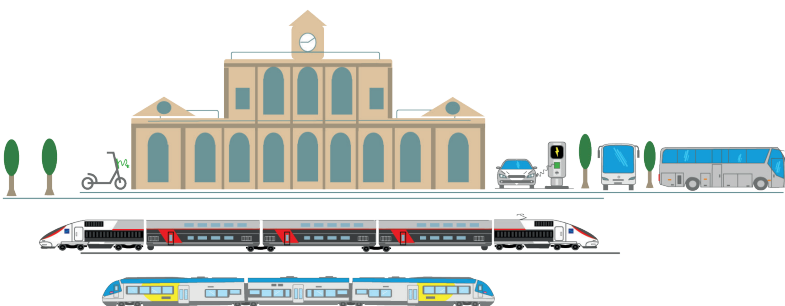
Présentation de la GPEC emploi (Annabelle LAFITTEUR)

Retrouvez le compte-rendu de la commission formation du 13 octobre 2022 du
président de la commission [\(ICI\)](#) sur le plan de développement des
compétences (PDC) 2023.

Les élus UNSA-Ferroviaire de G&C ont été
consultés lors de cette plénière sur le 2^e
volet du bloc 3 de la politique sociale, de
l'emploi et des conditions de travail. Ce volet
comprend le plan de développement des
compétences 2023 et le PAPRIACT 2023.

Mais, on ne peut pas aborder le PDC sans
parler des projections d'emplois faites au
travers de la démarche GPEC stratégique
réalisée par l'entreprise depuis quelques
années.

Cette démarche permet aux élus
UNSA-Ferroviaire, et donc aux agents, de
visualiser sur du long terme les besoins en
emplois et compétences (horizon 2030). Ce



partage, apprécié par les élus UNSA-Ferroviaire, met clairement en lumière les évolutions par métiers et compétences, et identifie les besoins sur les métiers dits « en tension » et / ou en « transformation », en fonction des départs naturels (retraites, démissions). Et en une année, ces besoins ont évolué.

Par ailleurs, les élus UNSA-Ferroviaire ont rappelé que les besoins sur les compétences dites « transverses » ne sont pas identifiés quantitativement. Même si l'entreprise envisage toujours des plans d'économie, nous ne pouvons pas valider le fait que les compétences « fonction support » soient sous-dotées, car cela mettrait en péril la production. Comme leur nom l'indique, ces métiers sont en support et, donc, nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Mais se projeter reste néanmoins difficile, car dans la période actuelle, l'incertitude est importante.

L'environnement de l'emploi et du travail est devenu très mouvant du fait des nombreux « chocs » connus ces dernières années : pandémie, déploiement du télétravail, tensions sur les compétences, suppression du recrutement au statut. Et d'autres éléments sont, pour le moment, moins quantifiables (impact de la réforme des retraites, possibilité de régionalisation des gares, nouveau cadre social), mais avec des effets certains sur l'entreprise demain.

Le PDC « donne à voir » à court terme les formations identifiées comme nécessaires pour quelles compétences et quels métiers.



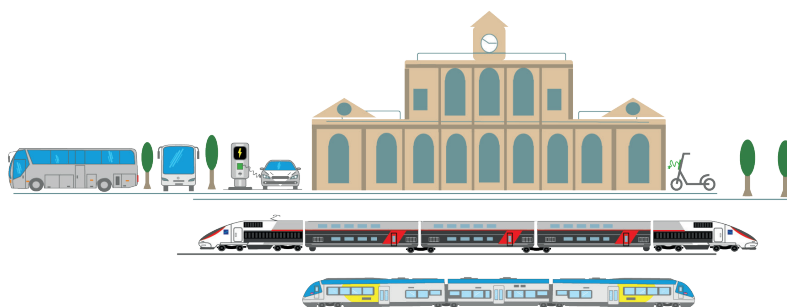
Le cabinet SECAFI a mis en lumière notamment :

- Le plan de formation 2022 qui devrait être tenu ;
- Le plan 2023 qui identifie des besoins de formation pour de nouveaux arrivants, avec principalement :
 - ▶ Environ 50 effectifs supplémentaires sur les métiers des Centres Opérationnels Exploitation Gares (COEG);
 - ▶ En Île-de-France, la mise en service des nouvelles gares Eole qui va nécessiter de renforcer les effectifs et compétences en matière de sécurité incendie et de maintenance des équipements (MAPE), des installations électriques et des bâtiments ;
 - ▶ Le développement du BIM (modélisation des informations du bâtiment, en français) qui amènera la création de quelques postes de référents, avec une montée en compétences à prévoir pour les salariés concernés ;
 - ▶ L'accueil de salariés en reconversion sur les métiers techniques en tension (M&T).

Les deux leviers de recrutement identifiés sont en priorité la reconversion professionnelle, dans le cadre du programme de solidarité groupe, et l'embauche d'ex-alternants.

Ces deux leviers ont produit des résultats, mais qui ne sont pas à la hauteur de ce qui pourrait être fait. Pour la reconversion

professionnelle en 2022, sur les 21 besoins identifiés, cinq candidats sont en formation et deux autres débuteraient en novembre 2022. Et concernant le recrutement d'ex-alternants, G&C a embauché 12 en 2022. Des moyens à la hauteur de l'ambition annoncée doivent être mis en œuvre afin d'actionner de manière efficace ces deux leviers.



De plus, concernant l'alternance, l'entreprise envisage d'atteindre un taux de 7,5 % d'alternants en 2023, « sous conditions de pérennisation des aides publiques ». Or, ces aides ne doivent pas être la variable d'ajustement de la volonté de développer l'alternance « cœur de métier », car l'alternance permet une période plus longue d'intégration, ce qui ne peut que favoriser la fidélisation.

L'état de la réalisation des entretiens professionnels est également présenté dans le plan 2023. Si le taux s'améliore, il reste « encore » plus de 10 % d'entretiens qui

Cela démontre la nécessité de fiabiliser les données.

L'outil dynamique Power BI - qui doit rentrer en production en janvier 2023 - devrait permettre de suivre les actions de prévention, de QVT, de pénibilité, mais également les données d'accidentologie, et de fiabiliser les données recueillies.

Un point d'attention a été tout de même partagé en commission SSCT : la nécessité d'une formation à l'outil pour l'ensemble des parties prenantes, que ce soit en ajout de données ou en simple consultation, avec



n'ont pas été réalisés, en plus grande majorité sur le Siège, et ce malgré des actions mises en place. Nous ne pouvons pas nous satisfaire qu'un agent n'ait pas eu d'entretien au cours de l'année 2022.

Concernant le PAPACT 2023, le document met en évidence des disparités entre les budgets alloués selon les établissements, que ce soit pour la QVT ou pour la formation « sécurité du personnel ». Des budgets sont « manquants », car pas encore remontés aux équipes en charges de consolider les éléments, ou parfois, les budgets sont affectés à la QVT alors qu'ils relèveraient plus de budgets dédiés à la « sécurité ».

toujours un document de synthèse qui sera intégré à la Base de Données Économiques et Sociales (BDES). Il est nécessaire que les parties soient pleinement impliquées demain dans ce nouvel outil.

Les élus UNSA-Ferroviaire ont tenu à remercier le cabinet SECAFI pour la qualité de ses éclairages et son expertise durant cette mandature ainsi que les pôles formation et sécurité pour la qualité des échanges et des documents.

Pour toutes ces raisons, les élus UNSA-Ferroviaire ont voté « l'ABSTENTION » lors de cette consultation.

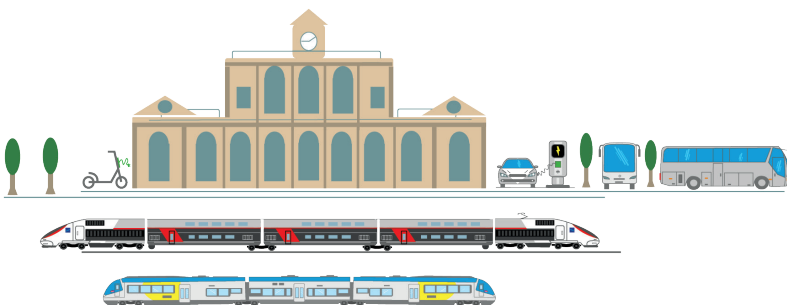
3

Modification roulement équipe supervision validation-DGIF MEX (Séverine L'HUILLIER et Sylvain ROZYCKI)

La délégation UNSA-Ferroviaire a observé que les remarques formulées en CSSCT avait été prises en compte et que la direction crée dix postes dans le cadre de ce roulement en ayant prêté attention à la QVT des agents lors de sa construction tout en permettant d'anticiper, en cohérence avec

les heures d'intervention des mainteneurs, la pointe du matin et de couvrir celle du soir pour garantir une disponibilité des équipements lors des flux les plus importants afin de répondre aux exigences d'IDFM et de produire un meilleur service pour les voyageurs.

Pour ces raisons, les élus UNSA-Ferroviaire ont voté « POUR » lors de cette consultation.



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

4

Projet d'allègement des vérifications réglementaires électriques (VRE) (Bénédicte PAYRAUD)

La délégation UNSA-Ferroviaire a observé que le projet présenté par la direction prévoit, pour les quais des gares de 5^e catégorie non ERP (haltes, PANG...) qui sont non soumis à la réglementation ERP, l'utilisation d'une disposition du Code du travail stipulant que « le délai entre deux vérifications peut être porté à deux ans par le chef d'établissement si le rapport précédent ne présente aucune observation ou si, avant l'échéance, le chef d'établissement a fait réaliser les travaux de mise en conformité de nature à répondre

aux observations contenues dans le rapport de vérification ».

La direction a précisé qu'elle ne changeait pas la répartition main d'oeuvre / achat de contrats externes sur des opérations de robustesse et de fiabilisation de l'ensemble du patrimoine Énergie électrique (EE) en visant les mises en conformité en premier lieu, donc sans impact sur les effectifs.

Pour toutes ces raisons, les élus UNSA-Ferroviaire ont voté « POUR » lors de cette consultation.

5

Politique environnementale (Raphaël MENARD)

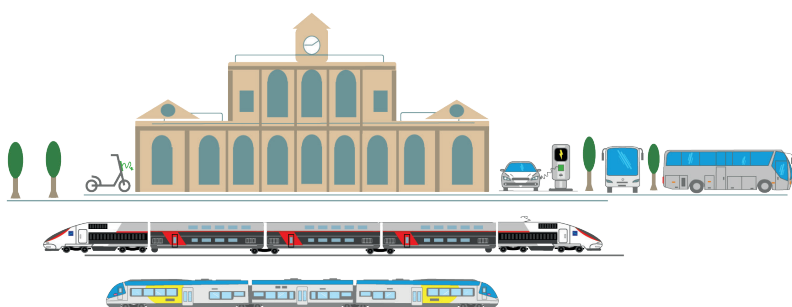
Le plan stratégique de Gares & Connexions comporte quatre piliers autour de la gare verte, dont deux sont portés par AREP : la transition énergie et carbone des gares françaises et l'écoconception. Le chantier

énergie et carbone bénéficie d'un budget dédié qui permet aux DRG (Directions régionales gares) et à la Direction des grands Projets (DGP) d'engager des projets spécifiques (calorifugeage, remplacement de chaudières à gaz et à fioul, isolation thermique, relamping...). Ce sont ainsi 156 projets qui seront financés depuis le début des appels à projets avec un budget de 12,5 M€ sur les années 2022, 2023 et 2024.

Le partenariat avec TENERGIE prévoit le déploiement de panneaux photovoltaïques dans 119 gares qui produiront l'équivalent de 15 % de la consommation électrique actuelle desdites gares. Ce ne sera pas de l'autoconsommation puisque l'électricité produite sera revendue à EDF. Par contre, en 2023, un budget de 2.8 M€ sera consacré au déploiement de panneaux photovoltaïques en autoconsommation dans le cadre de la rénovation de gares.



Retrouvez tous les dossiers présentés au CSE, mais aussi les comptes-rendus des commissions sur le site du CSE [\(ICI\)](#) dans la rubrique « Mon CSE ».



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