



CSE SNCF SA

31 août 2022

Le saviez-vous ?

L'UNSA-Ferroviaire a signé le nouvel accord intéressement. Cet accord s'applique de façon identique à tous les salariés de SNCF SA, quel que soit le niveau de rémunération ou le métier de rattachement.

Le montant de l'intéressement est déterminé annuellement selon cinq critères.

Deux financiers :

- 1- Le Cash-Flow Libre Groupe budgété (CFL) ou flux de trésorerie disponible : il permet de mesurer la création de valeur, le désendettement et la capacité de rénovation du réseau du groupe.
- 2- Le budget annuel charges d'exploitation de SNCF SA : il est calculé en fonction du niveau atteint par les dépenses d'exploitation du budget annuel de SNCF SA.

Trois de performance sociaux et RSE (responsabilité sociétale des entreprises) :

- 1- L'indicateur QVT au baromètre managérial annuel arrêté.
- 2- Le taux d'emploi des travailleurs handicapés de SNCF SA.
- 3- L'empreinte carbone du numérique : stockage de données Outlook.

Les objectifs et primes correspondantes (en brut)

Objectif	Cash-Flow Libre Groupe		Budget annuel charges d'exploitation	
	Résultat (R)	Prime brute	Résultat (R)	Prime brute
Non atteint	$R < 350M \text{ €}$	0 €	$-1862,3M \text{ €} > R$ ou $R > -1662,3M \text{ €}$	0 €
Partiellement atteint	$350M \text{ €} \leq R < 400M \text{ €}$	50 €	$-1862,3M \text{ €} \leq R \leq -1662,3M \text{ €}$	50 €
Atteint	$400M \text{ €} \leq R \leq 500M \text{ €}$	175 €	$-1812,3M \text{ €} \leq R \leq -1712,3M \text{ €}$	175 €
Surperformant	$500M \text{ €} < R$	215 €	$1782,3M \text{ €} \leq R \leq -1742,3M \text{ €}$	215 €

Objectif	Groupe QVT au baromètre managérial annuel de SNCF SA		Taux d'emploi des travailleurs handicapés		Diminution de l'empreinte carbone	
	Résultat (R)	Prime brute	Résultat (R)	Prime brute	Résultat (R)	Prime brute
Non atteint	$R \leq 67/100$	0 €	$R < 6,5 \%$	0 €	$R > 75191409 \text{ Mo}$	0 €
Partiellement atteint	$68/100 \leq R \leq 71/100$	75 €			$74822824 \text{ Mo} < R \leq 75191409 \text{ Mo}$	75 €
Atteint	$72/100 \leq R \leq 82/100$	100 €	$6,5\% \leq R < 7,5 \%$	75 €	$72611312 \text{ Mo} \leq R \leq 74822824 \text{ Mo}$	125 €
Surperformant	$83/100 \leq R$	175 €	$7,5\% \leq R$	100 €	$R < 72611312 \text{ Mo}$	175 €

La prime d'intéressement est versée à chacun des bénéficiaires au prorata de sa durée de présence au cours de l'exercice considéré.

En diminuant l'empreinte carbone, vous faites du bien à la planète !





SOMMAIRE

	e.SNCF ♦ Projet DENSITE - Développer ENsemble le Socle numérique en TErritoire (consultation) ♦ Projet d'internalisation du Guichet Cybersécurité Opérationnel Niveau 1 Niveau 2 (information)	P4
	SERVICES MÉDICAUX ♦ Prolongation du recours au plateau d'appui en aptitude sécurité (information)	P9
	♦ Élus UNSA-Ferroviaire : une équipe à votre écoute.	P10

Extrait de la déclaration liminaire

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les élus, Mesdames et Messieurs,

Nous nous sommes quittés avant l'été après des annonces de quelques mesures censées calmer temporairement la grogne des organisations syndicales mandatées par les salariés qui n'en peuvent plus de ne pouvoir joindre les deux bouts.

Les Français n'ont pu hélas, ne serait-ce que le temps des vacances, oublier leur quotidien sur fond de guerre en UKRAINE, d'inflation record, etc.

Nous pourrions également évoquer la situation dans d'autres pays, notamment au Royaume-Uni où la grogne sociale prend de l'ampleur et enregistre des mouvements sociaux majeurs.

La période estivale n'aura pas apaisé les craintes, loin s'en faut. Ce risque d'embrasement pourrait toucher le pays et l'entreprise. La NAO de fin d'année doit être à la hauteur de l'impatience des cheminots.

Nos forêts brûlent, les dysfonctionnements climatiques sont de plus en plus spectaculaires. Cette situation convainc de plus en plus les plus sceptiques de l'urgence d'agir pour sauver notre planète.

Nous devons tous avoir une consommation plus vertueuse, tant alimentaire qu'en termes de déplacement. Le train trouve ici toute sa place.

En ce qui concerne notre consommation, l'inflation se charge de limiter les appétits des plus grands climatoseptiques : sans argent, on remplit moins le caddie, on consomme moins de viande. Plus les moyens d'en acheter !

Pour le transport, (**enfin pas le transport des ultra riches qui prennent leur jet privé comme Guillaume PEPY prenait son scooter**), nous connaissons la solution : **le train**. Il est de loin le moyen de déplacement dont l'empreinte carbone est la moins significative.

La dégradation rapide du climat, dont les effets sont aujourd'hui nettement perceptibles par le plus grand nombre, est dorénavant majoritairement admise.

La SNCF et les gouvernants ont un rôle primordial à jouer.

Cela exige de l'opérateur public et des régions de se surpasser pour remplacer les moyens de transport les plus polluants.

Retrouvez l'intégralité de la déclaration [ICI](#)



Projet DENSITE - Développer ENsemble le Socle numérique en Territoire (consultation)

Depuis le début de l'année, e.SNCF a su communiquer sur DENSITE avec les élus du CSE SNCF SA et les rassurer sur ce sujet sensible pour la SA SNCF. En effet, ce projet va permettre d'une part, d'adapter l'organisation de la Direction des Services Numériques aux Utilisateurs (DSNU) afin d'intégrer plus facilement les agents SNCF de Réseau (UPI) dès janvier 2023 (projet DENSITE), d'homogénéiser et améliorer les processus de fonctionnement des offres de services informatiques de bout en bout aux utilisateurs sans rupture et d'autre part, de renforcer e.SNCF Solutions comme l'usine numérique du Groupe SNCF, également reconnu comme le leader européen du numérique dans la mobilité.

C'est au cours de ce CSE du 31 août 22 que le projet DENSITE arrive enfin en consultation.

Durant cette séance, face à l'enjeu majeur du projet qui va voir l'arrivée de plus de 300 collaborateurs au sein de la direction e.SNCF, les élus **UNSA-Ferroviaire** ont demandé un suivi mensuel en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) e.SNCF.

Si e.SNCF Solutions s'engage sur ce point, les élus **UNSA-Ferroviaire** ont toutefois attiré l'attention de la direction sur le nombre insuffisant des membres de cette CSSCT (3) et en ont demandé le renforcement au regard du périmètre national, de l'effectif actuel de 1 200 agents et de la projection à 2 300 à l'horizon 2025. Cette demande est d'autant plus légitime que e.SNCF Solutions envisage de mettre en place un plan de transformation courant 2023 à la DSNU, de continuer les ré-internalisations (D2D, cybersécurité...) et de renforcer son rôle d'usine du numérique sur le Groupe SNCF.

Si la tendance vis-à-vis de ce projet est plutôt favorable de la part des élus **UNSA-Ferroviaire** du CSE SNCF SA, il n'en est pas de même pour les élus des CSE Réseau. En effet, ces derniers n'ont eu que très peu d'informations, voire pas du tout, quant aux enjeux et finalités de DENSITE. Il est regrettable que les dirigeants de SNCF Réseau n'aient pas fait avancer le projet à l'unisson de ceux de SNCF SA.

Une fois le constat du retard de communication de Réseau posé, l'**UNSA-Ferroviaire** réclame à e.SNCF Solutions, en tant qu'entité prenante, une vigilance particulière afin d'éviter la perte de repère des salariés qui rejoindront cette entité début 2023.

La direction e.SNCF Solutions s'engage à faire de la rencontre des agents des UPI sa priorité pour compenser le manque d'informations reçues et leur permettre de se projeter au sein de SNCF SA.

Avec DENSITE, la direction e.SNCF Solutions affirme sa volonté d'être présente sur l'ensemble du territoire national et de mettre en place un management au plus près des agents, des utilisateurs et des clients. Elle s'engage également à accompagner les salariés transférés pour faciliter leur intégration.

Aux interrogations et inquiétudes recueillies par l'**UNSA-Ferroviaire** auprès des agents et élus de SNCF Réseau, la direction apporte des réponses.

• Y aura-t-il une évolution du régime de travail ou une perte de salaire pour les agents transférés ?

Concernant les TAM :

- Ceux qui bénéficient d'une journée de télétravail la conserveront ;
- Pour les 25 % des TAM amenés à perdre les avantages liés au forfait jours (60 euros par mois), une indemnité exceptionnelle leur sera versée en compensation ;
- Tous vont toucher la prime informatique.

Au global, les TAM ne devraient pas perdre de revenu.

Concernant les DPX : sur les 18 qui travaillent actuellement au sein de SNCF Réseau, 13 devraient rejoindre e.SNCF tandis que cinq, en fin de poste, resteraient au sein de Réseau. Une réflexion est en cours pour accompagner les DPX transférés dans leur évolution de carrière.





Projet DENSITE - Développer Ensemble le Socle Numérique En Territoire (Consultation)

Les DPX transférés conserveront la GIR2 et la prime manager. Pour ceux qui sont au forfait jours et dont la rémunération va baisser, e.SNCF va mettre en place une indemnité compensatrice. Les DPX éligibles toucheront également l'indemnité informatique.

Pour l'**UNSA-Ferroviaire** SNCF SA, e.SNCF Solutions doit se donner les moyens pour qu'aucun des agents transférés ne subisse de perte de revenu.

- **Quelle seront les possibilités d'évolution professionnelle au sein de la nouvelle organisation ?**

DSNU estime que les projets d'industrialisation et d'automatisation vont amener une baisse de 25 % de la charge des activités locales actuelles dans les 4 à 5 ans à venir. En contrepartie, d'autres activités comme l'accompagnement des utilisateurs finaux au numérique ou d'autres métiers comme développeurs, N1 et N2 Cybersécurité... vont se développer.

- **Quelles vont être les tâches des agents transférés ?**

Au 1^{er} janvier 2023, les TAM de SNCF Réseau seront transférés vers e.SNCF Solutions-DSNU. Ils conserveront leurs missions actuelles afin d'assurer la continuité de service. Aucun agent ne sera reclassé au sein de DSNU. Il s'agit d'un transfert d'activités.

- **Qui va gérer l'astreinte ? Sur quelle base ? Volontariat ?**

Sur ce point, DSNU nous a informé que des travaux vont démarrer début septembre 2022 afin de définir les besoins en astreinte pour l'ensemble des SA. Actuellement, les astreintes de TAM sont portées majoritairement sur le périmètre des postes métiers Réseau.

e.SNCF est en attente du cahier des charges de SNCF Réseau quant à l'administration des postes métiers Réseau par DSNU avec la liste des exigences opérationnelles, SLAs et astreintes associées.

Par ailleurs, la tournée des clients organisée en octobre permettra de vérifier s'il est nécessaire de mettre en place certaines astreintes sur le périmètre bureautique.

Enfin, entre les TAM qui vont rester dans le cycle d'astreinte de Réseau et les futures astreintes DSNU, cela ne devrait impacter qu'une partie très marginale des agents.

Par ailleurs, ceux qui vont perdre l'astreinte vont toucher l'ICPA (indemnité compensatrice).

En conclusion, au vu du dossier présenté en consultation ce jour et des engagements pris par e.SNCF Solutions, l'**UNSA-Ferroviaire** SNCF SA décide de voter favorablement ce projet.

Dossier suivi par



Bruno DERUE
06 17 93 19 15

derue.b@unsa-ferroviaire.org

Retrouvez la déclaration sur le sujet lue en séance [ICI](#)





Projet d'internalisation du Guichet Cybersécurité Opérationnel Niveau 1 Niveau 2 (information)

Lors de ce CSE SNCF SA, la Direction de la Cybersécurité (DCS) de e.SNCF Solutions nous a informé de son projet de réinternaliser le Guichet Cybersécurité Opérationnel de niveau 1 et de niveau 2. Ces prestations sont actuellement assurées en externe par Orange Cyber Défense (OCD).

Pour apprécier pleinement ce dossier stratégique pour e.SNCF, l'**UNSA-Ferroviaire** a interrogé e.SNCF Solutions sur différents points.

◆ Le contexte et les enjeux

Le souhait de ré-internalisation des activités sur des domaines sensibles et structurants pour l'entreprise tels que la cybersécurité semble une bonne chose pour la SNCF.

Toutefois, n'est-ce pas une erreur si l'objectif est la limitation des coûts des profils externes en cybersécurité ?

Ne risque-t-on pas de former (cursus de formation adapté – environ 25K € par agent) des personnes qui démissionneront une fois formées ?

E.SNCF Solution – DCS nous informe que cela fait partie effectivement des risques inhérents à l'ensemble des expertises numériques sous tensions, cybersécurité notamment, mais pas seulement. D'ailleurs, cela a fait partie des arguments développés pour la création d'une direction centralisatrice de cybersécurité et non segmentée par SA.

Pour e.SNCF Solutions, cette organisation centralisée offrira la possibilité de proposer des parcours au sein de la filière cybersécurité. Elle confirmera la dynamique actuelle qui vise à proposer à l'ensemble des collaborateurs des possibilités de mouvements au sein de la DCS sur des cycles de 3 à 5 ans.

L'objectif est de réinternaliser à hauteur de 80 % les missions de cybersécurité. Cela permettra de maintenir un volant de compétences de spécialistes externes qui assureront à la fois l'absorption des pointes de charge, la mise en œuvre de nouvelles technologies et les process en avance de phase à la formation des internes à ces nouvelles approches.

◆ L'organisation de la DCS

En fonction de la montée en compétences techniques du centre de service interne, sachant qu'un reliquat d'activités sera conservé en prestations externes pour avoir la capacité d'absorber des pics d'activité ponctuels et conjoncturels sur tous les niveaux (N0,N1,N2,N3), ne risque-t-on pas de transformer les Guichets Cybersécurité Opérationnel régionaux (N1, N2) en un centre de pilotage chargé simplement de réceptionner et transférer les demandes vers ce centre de prestation externes (OCD) ?

Pour l'**UNSA-Ferroviaire**, ce point manque de clarté sur le partage des missions entre les antennes régionales et le central. Est-ce qu'une matrice des responsabilités (RACI) sera mise en place afin de représenter l'organisation du travail ?

À moyen terme, est-ce que e.SNCF aura la volonté de réinternaliser ces métiers à forte valeur ajoutée ?

Une ré-internalisation complète avec une formation des agents sur ces compétences très spécifiques, combinée avec un alignement ou une revalorisation des salaires pour conserver les compétences en interne, pourrait-elle être envisagée ?

E.SNCF Solutions apporte des points d'éclairage :

- Dans le schéma actuel, le guichet ne couvre que le N0/N1/N2 et non le N3 qui, tenant compte de son niveau d'expertise, est déjà en situation d'internalisation depuis plus d'un an, tant sur le CERT N3 que sur le SOC.

.../...



Projet d'internalisation du Guichet Cybersécurité Opérationnel Niveau 1 Niveau 2 (information)

Sur la question du CERT N3, e.SNCF Solutions est plus sur une question de vocabulaire. La Direction de la Cybersécurité (DCS) mettra en place un centre de détection et de traitement des incidents à trois niveaux d'expertise (CSIRT). Le CERT est plus une communauté SNCF d'experts qui s'emploient à anticiper les nouveaux modèles d'attaques en relation étroite avec le CERT FR de l'ANSSI, ce que DCS fait trop peu encore aujourd'hui.

- Le Guichet Cyber Sécurité est une entité unique avec une distribution géographique, dans un premier temps sur cinq centres, qui dépendra principalement du vivier disponible sur les différents sites (exemple : si le vivier de Nantes présente une majorité de potentiels NO, cette mission sera réalisée principalement sur ce site). Toutefois, quel que soit le rattachement géographique, la couverture reste nationale pour chacune des agences. Cette approche fonctionne déjà entre St-Denis et Lyon où l'on retrouve des acteurs de même mission sur ces deux sites. Cela est transparent pour nos partenaires (DSI/Métiers).

▫ Les agents qui occuperont ces postes dans les Guichets Cybersécurité Opérationnels régionaux (N1, N2) percevront-ils l'indemnité d'informatique (cf. règlement GRH00311) ?

Tous les agents sur des postes de la ligne métier numérique la toucheront dans les règles établies.

▫ Les cinq responsables Cybersécurité Opérationnelle Régionale (RCSO-R) seront-ils rattachés au responsable du département cybersécurité opérationnelle ou au directeur de la cybersécurité ?

Ils seront rattachés au responsable du Département Sécurité Opérationnelle, mais effectivement avec des missions complémentaires de sensibilisation, etc.

▫ Est-ce que les missions des neuf postes d'opérateurs support cybersécurité de classe 4 (ex-qualification D) correspondent au niveau 0 ?

La DCS confirme que les agents à la qualifications D (classe 4 maintenant) effectueront des tâches de NO.

▫ Dans sa description de poste, e.SNCF précise que l'opérateur procède à des résolutions (demandes, incidents, conseils) relevant de son périmètre. Est-ce qu'il s'agit du périmètre géographique ou technique (champ de compétences) ou les deux ?

La DCS confirme qu'il s'agit du périmètre technique (champs de compétence).

◆ La transformation du Guichet Cybersécurité

Concernant l'installation opérationnelle et le transfert d'activités d'OCD vers e.SNCF, l'UNSA-Ferroviaire demande à savoir si une matrice de transfert de compétences sera mise en place par OCD ?

E.SNCF Solutions – DCS confirme qu'elle est déjà en cours de formalisation sur le NO et le N1 dans le cadre de la réversibilité contractuelle. Cette matrice pourra servir pour valider l'acquisition des compétences à la fin de la marche en double entre le sortant OCD et l'entrant e.SNCF. Elle permettra également aux managers de proximité de s'assurer que toutes les connaissances et compétences ont bien été transférées dans les règles de l'art par OCD à l'agent SNCF et qu'elles sont bien acquises par l'agent. Cette validation des acquis pourra aussi servir pour le suivi de la transformation.

◆ Le planning

L'UNSA-Ferroviaire s'inquiète du planning de ré-internalisation (prévu du 2^e trimestre 2023 à début 2024, à l'aube des jeux olympiques de Paris). Au rythme de six postes par trimestre, les derniers stagiaires finiront leur formation en décembre 2023 alors qu'il est à craindre une augmentation des cyberattaques dans les six mois précédents les jeux olympiques.

E.SNCF Solutions reconnaît qu'il s'agit d'un planning volontariste. Elle assure que la DCS a des candidats potentiels qui se sont déjà manifestés. Par ailleurs, afin de ne pas se mettre en risque, le CDS gardera les missions tant que les agents internes ne seront pas à même de répondre au besoin.

.../...





Projet d'internalisation du Guichet Cybersécurité Opérationnel Niveau 1 Niveau 2 (Information)

◆ La formation

▫ Puisqu'il s'agit d'une reconversion, est-ce que les formations seront réalisées sous l'égide de l'école numérique ou uniquement un tronc commun avec des modules techniques et spécifiques à chaque poste ?

E.SNCF Solutions confirme que l'ensemble des formations seront assurées par l'école numérique via des prestations externes. Les formations ne seront pas les mêmes pour le N0 / N1 / N2 :

- N0 pour des agents en reconversion avec proposition de formation spécifique. Le niveau d'expertise sera accessible assez rapidement ;
- N1 pour des profils déjà proches des métiers du numérique avec une formation plus complète, car le niveau d'expertise est déjà plus fort ;
- N2 pour des profils déjà dans les métiers du numérique (ex. TAM) et une formation encore plus complète et probablement certifiante.

L'école numérique va finaliser les programmes en septembre 2022.

▫ Quid en cas d'échec à la certification ?

En cas d'échec, e.SNCF Solutions proposera aux agents N2 un complément de formation pour qu'ils repassent la certification. Pour les autres, la tenue du poste sera évaluée et des formations complémentaires seront mises en place si nécessaire.

Stratégie e.SNCF Solutions :

▫ Ces postes étant en partie en régions pourraient intéresser des agents des UPI. Dans quelle mesure ces agents pourraient candidater, étant donné qu'ils ne sont pas en ATM ?

E.SNCF Solutions confirme que les TAM des UPI pourront postuler sur le N1 et N2.

▫ En cas d'insuffisance de candidats retenus en provenance des ATM, quelle serait la politique de recrutement ?

E.SNCF Solutions pense raisonnablement pouvoir trouver les candidats pour le N0 en ATM et pour le N1 et N2, des agents déjà dans les métiers du numérique ou ayant une expérience dans le domaine numérique.

▫ Pour ce projet, le découpage en cinq antennes géographiques ne colle pas à l'organisation en cinq territoires géographiques du projet DENSITE. N'y aurait-il pas une plus-value qu'au niveau de e.SNCF Solutions, il y ait un découpage organisationnel identique ?

Les agents e.SNCF Solutions seront « regroupés » par site dès que possible. Le découpage est « transparent » pour les agents et les partenaires, car ils ne réalisent pas les mêmes missions. Le découpage du projet dépendra des opportunités sur les cinq bassins d'emplois internes.

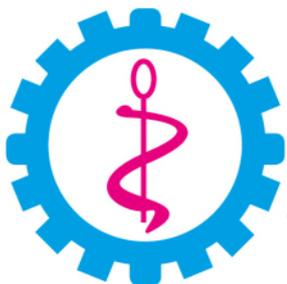
En tout état de cause, ce projet structuré confirme le développement de e.SNCF en région, mais le déroulement de carrière des agents concernés, l'enrichissement professionnel et individuel restent beaucoup plus flous.

Dossier suivi par



Bruno DERUE
06 17 93 19 15
derue.b@unsa-ferroviaire.org

Retrouvez la déclaration sur le sujet lue en séance [ICI](#)



Prolongation du recours au plateau d'appui en aptitude sécurité (information)

Un dossier qui faisait état de la mise en place d'un plateau d'appui pour absorber les demandes importantes de visites d'embauche exprimées par les agences de recrutement et les établissements (Traction et Réseau principalement) avait déjà été présenté au CSE du mois d'avril 2022.

Les CFAS* SNCF n'ont pas été en mesure de répondre aux besoins des clients et la Direction des Services Médicaux (DSM) a eu recours à des prestataires externes pour faire passer les visites. Cette situation devait perdurer jusqu'en juin 2022.

Le dossier est à nouveau présenté au CSE du mois d'août pour annoncer la poursuite du recours au plateau d'appui en 2023 avec les mêmes prestataires (LOCORAIL, H&EVALUATIONS et AD potentiel).

Depuis fin 2021, des tensions sur la production au sein des CFAS sont apparues dues à des baisses d'effectifs dans la filière médicale et paramédicale, des contraintes sanitaires et, en parallèle, une augmentation des plans de recrutements massifs.

Malgré les actions mises en place sur les recrutements dès le premier semestre 2022, les CFAS sont toujours dans l'impossibilité de répondre favorablement à l'ensemble des besoins pour les raisons suivantes :

- Sous-capacité des équipes de psychologues (plan de recrutement des CFAS psy plus long que prévu, processus de formation des psychologues et agréments longs, absentéisme en région parisienne) ;
- Plan de recrutement en cours des équipes médicales et difficultés de recrutements des spécialistes ;
- Expression des besoins tardive des clients ;
- Demandes de recrutements non prévus de dernière minute (CDD, intérim...).

La DSM explique s'attacher à résoudre les problématiques actuelles des CFAS en ayant pour objectif de redimensionner les équipes :

- Recrutements de médecins d'aptitude sécurité, de médecins spécialistes (difficultés en ophtalmologie et cardiologie), de personnels paramédicaux (infirmiers et secrétaires) ;
- Augmentation du taux horaire des infirmières intérimaires ;
- Mise en place de deux IDE polyvalentes sur les CFAS en octobre ;
- Recrutement de psychologues et d'un assistant psychologue.

Aussi, la DSM souhaite fiabiliser les besoins avec les activités et les agences de recrutement pour 2023 (poursuite des réunions mensuelles avec les pilotes d'activité et mise en place de réunions trimestrielles avec les agences de recrutement afin d'améliorer le processus de prévision des besoins).

Les élus **UNSA-Ferroviaire** :

- Souhaitent que les engagements et les axes de progrès envisagés par la DSM se concrétisent afin que ce dossier ne soit pas présenté une troisième fois aux IRP ;
- Resteront vigilants au respect du calendrier défini avec la ré-internalisation des visites dans les CFAS au plus tard en 2024, en cohérence avec le projet de GIE ayant pour objectif de fidéliser les SA afin de maintenir l'unité du Groupe ;
- Ont conscience qu'il fallait trouver une solution temporaire afin de ne pas perdre les clients des SA face à un environnement concurrentiel. Un point de vigilance sera constant sur ce sujet ;
- S'assureront de la bonne anticipation de la GPEC par rapport aux mouvements des personnels à venir et que celle-ci sera bien à la hauteur des enjeux pour assurer une production de qualité et un maintien de la qualité de vie au travail optimal ;
- Ont demandé à la DSM un point sur les coûts de ces visites externalisées et sur les flux financiers ainsi qu'un point sur l'organisation de la prise des RDV. La DSM a expliqué que le guichet de médecine d'aptitude prend les RDV demandés par les établissements auprès des prestataires, ce qui minimise le risque de voir les clients partir à l'extérieur. Concernant le coût de la visite chez les prestataires qui est moins chère, il est difficile de comparer car les prestations fournies par les CFAS SNCF sont largement supérieures. Il n'y a pas de flux financier entre les clients et les prestataires, tout passe par la DSM.

Les élus **UNSA-Ferroviaire** croient à l'avenir des CFAS et saluent la qualité des prestations fournies et les compétences non négligeables des personnels.

*CFAS : Centre Ferroviaire d'Aptitude à la Sécurité

Vos contacts UNSA-Ferroviaire



Annabelle CRESPIN
06.67.46.93.94
crespin.a@unsa-ferroviaire.org



Marie-Cécile MARCHETTI
06 89 19 10 03
marchetti.mc@unsa-ferroviaire.org



Danielle GALLAVARDIN
06 85 12 21 58
gallavardin.d@unsa-ferroviaire.org



Agnès RIVOALLAN
06 16 74 03 23
rivoallan.a.unsa@gmail.com



UNSA-Ferroviaire - CSE SNCF SA

Une équipe à votre écoute !



Stéphanie LEGROS
06 29 42 46 33
legros.s@unsa-ferroviaire.org



Philippe MALLEGOL
06 42 44 32 11
mallegol.p@unsa-ferroviaire.org



Nadine BERTIN
06 27 36 43 41
nadine.bertin@sncf.fr



Paternine COPOL
07 85 39 51 56
copol.p@unsa-ferroviaire.org



Sarah VINCENT
06 63 49 17 12
vincent.s@unsa-ferroviaire.org



Stephan DELON
06 11 74 77 37
delon.s@unsa-ferroviaire.org



Annabelle CRESPIN
06.67.46.93.94
crespin.a@unsa-ferroviaire.org



Marie-Cécile MARCHETTI
06 89 19 10 03
marchetti.mc@unsa-ferroviaire.org



Agnès RIVOALLAN
06 16 74 03 23
rivoallan.a.unsa@gmail.com



Danielle GALLAVARDIN
06 85 12 21 58
gallavardin.d@unsa-ferroviaire.org



Christine VASSEUR
06 13 44 59 28 / 06 20 65 16 20
vasseur.c@unsa-ferroviaire.org



Sylvie ROYER LAIGRE
sylvie.royerlaigre@sncf.fr



Marie-Christine ROBERT
marie-christine.robert@sncf.fr



Thierry DUBREUIL
06 12 24 78 76
dubreuil.t@unsa-ferroviaire.org



Bruno DERUE
06 17 93 19 15
derue.b@unsa-ferroviaire.org



Franck LE COURTOIS
06 03 18 16 77
franck.le-courtois@sncf.fr



Jean-François BOUR
bour.jf@unsa-ferroviaire.org



Frédéric PORCEL
06 74 67 00 59
porcel.f@unsa-ferroviaire.org



Didier CASU
06 46 00 34 06
casu.d@unsa-ferroviaire.org



Audrey GIROD
06 25 31 28 27
girod.a@unsa-ferroviaire.org



Christophe PALLIX
06 25 18 42 13
pallix.c@unsa-ferroviaire.org



Olivier MAINI
06 78 73 65 66
maini.o@unsa-ferroviaire.org



Sébastien MANAZ
06 15 16 04 55
sebastien.manaz@csesncf.com



Sophie PIERRE
sophie.pierre@cprpsncf.fr



David TROUCHOT
06 12 18 93 06
trouchot.d@unsa-ferroviaire.org



Patrick SOMPROU
07 66 27 28 53
somprou.p@unsa-ferroviaire.org



Stéphane MAZERY
mazerystephane@gmail.com



Philippe DUCLOY
06 60 58 37 64
philippe.ducloy@csesncf.com



Jean-Louis CHIVOT
Secrétaire
chivot.jl@unsa-ferroviaire.org

Responsable Syndical
Frédéric FOURNIER
fournier.f@unsa-ferroviaire.org



Rejoignez-nous ! Rejoignez l'UNSA-Ferroviaire