



Paris, le 5 juillet 2017

CC GPF - 5 et 6 juillet 2017

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Les plénières du CCGPF se succèdent à un rythme soutenu, et on pourrait penser qu'une expression syndicale ne s'impose pas tous les quinze jours : sauf que l'actualité, nationale et ferroviaire, s'accélère également et nécessite un propos liminaire.

En préambule, sur une question de méthode, et alors même que les consultations afférentes à l'ordre du jour du CCGPF du mois de juillet étaient traditionnellement traitées en juin, le délai supplémentaire n'a pas permis d'avoir les dossiers suffisamment à temps pour un examen pertinent. Nous souscrivons au courrier qui vous a été adressé par Madame la Secrétaire du CCGPF, et nous vous demandons également de donner au cabinet d'expertise et par la même aux élus, les moyens de travailler dans de bonnes conditions.

En entame de cette liminaire, l'actualité nationale nous amène à aborder le sujet phare de l'état des lieux des comptes publics. La semaine dernière la Cour des comptes a rendu public son rapport annuel sur la situation et les perspectives des finances publiques, incluant l'audit des finances publiques demandé par le Premier ministre. Le déficit public dépasserait l'objectif de 0,4 point de PIB, pour atteindre 3,2 points de PIB ; et le gouvernement dans une sérieuse attitude prévient que des efforts d'économies sans précédents seront nécessaires pour respecter la trajectoire du Programme de stabilité.

Il conviendrait de trouver rapidement quelques 8 ou 9 milliards d'euros pour garder à flot le paquebot France engagé dans un océan tourmenté.

A peine l'encre séchée des médias relatant les probables sources d'économies à réaliser avant la fin de cette année, tels que le gel du point d'indice des 5,4 millions de fonctionnaires et la volonté affichée du gouvernement de maîtriser le GVT, qu'en filigrane d'autres pistes sont susurrées comme la lutte contre l'absentéisme des

fonctionnaires avec l'envie de remettre en pratique la journée de carence en cas d'absence pour maladie. Le Congrès a été réuni hier à Versailles pour laisser entendre la parole Présidentielle. Le coût de la « boum » avoisine le demi-million d'euros et fait désordre dans le contexte de pénurie des Euros.

Voilà encore une petite dépense publique supplémentaire : s'avérera-t-elle justifiée et était-elle vraiment utile ?

Au passage, il est quand même remarquable de constater que la dépense publique allemande est très supérieure à celle de la France et des autres pays de l'Union Européenne. Réduire cette dépense, en diminuant les ressources humaines des hôpitaux par exemple, en limitant le remplacement des fonctionnaires 1/3, et en agissant mathématiquement sur d'autres axes publics, créent de la misère, des souffrances, des freins aux accès aux droits des publics les plus fragilisés, notion qui n'est pas réservée à une seule frange de la population, mais à tous les concitoyens puisque personne n'est vacciné contre les accidents de la vie.

Le train des réformes souhaitées a dépassé le mur du son durant cette dernière fin de semaine à l'occasion de l'inauguration de la LGV Océane entre Paris- Rennes - Bordeaux.

Le GPF a su faire preuve de sa capacité à organiser les grands événements. Les TGV inauguraux se sont succédés durant la journée de samedi et les couacs ont été évités. Les « grandes pompes » sont arrivées à l'heure : les clients quotidiens de cette ligne ont eu moins de chance ces dernières semaines en raison de toutes sortes d'avaries : chaleur, travaux divers sur les voies, caténaire défailante, appareils de voies fatigués ... les commerciaux trains ont usé de l'intégralité du répertoire des incidents et à force d'excuses ont dû être inventifs pour sauver des apparences trompeuses. Les TGV à l'heure ont été peu nombreux.

De l'inauguration du TGV Bretagne, à Rennes, une grande partie du corps social des cheminots a surtout retenu les propos du Président de la République qui ont jeté le trouble. Il a endossé le costume d'un gestionnaire de carrière annonçant que les contrôleurs ne contrôleraient plus et que les vendeurs ne seraient plus aux guichets. Le président du GPF avait fait des annonces similaires lors de la conférence de presse du 29 mai 2017.

Il ne faut pas être un grand devin pour imaginer les interprétations de telles déclarations sur les personnels concernés, sur leur sérénité, leur confiance dans leur perspective d'avenir, mais aussi sur les conséquences en termes de sureté sans oublier les Risques Psycho-Sociaux.

Ce genre de propos n'est pas responsable : les vendeurs et les agents d'accompagnement des trains ont l'impression que leurs métiers sont devenus inutiles. Pour ces derniers le paradoxe entre la lutte contre la fraude, et le seul rôle d'accompagnateur de voyages laisse libre court à des interprétations diverses et variées. En termes de motivation et de reconnaissance, le moins que l'on puisse dire est que le Président de la République s'abstienne de confondre les rôles. Pourtant l'abstention l'a fait gagner : pourquoi changer de cap ?

De plus, certaines règles sociales, de concertations, d'informations et de consultations obligent toutes les parties concernées par de telles perspectives de changement des métiers à respecter le chemin du droit.

L'évolution des métiers est un sujet prégnant pour les agents ; l'UNSA-Ferroviaire doute qu'avoir connaissance de la finalité des évolutions via la presse ou les réseaux sociaux soit porteur pour les négociations à venir.

Le 22 juin 2017, l'UNSA-Ferroviaire a signé dans les locaux de l'UTP le chapitre « Accord relatif à la Formation Professionnelle dans la Branche Ferroviaire ».

Ce nouvel accord marque et ancre la volonté de notre organisation syndicale de construire et de négocier une Convention Collective de haut niveau comme elle le fait depuis le début des négociations. Cette démarche responsable vise à éviter autant que possible un dumping social qui pourrait peut-être tenter certaines Entreprises Ferroviaires, notamment sur la formation de leurs salariés.

L'UNSA-Ferroviaire a toujours défendu le principe de la hiérarchie des normes tout au long de ses échanges avec l'UTP.

Ce nouveau chapitre de notre Convention Collective permettra à tous les salariés de la branche de prétendre à une formation de haut niveau et spécialement conçue pour les métiers du ferroviaire, en prenant en compte les spécificités liées aux métiers.

Avec la signature de cet accord, la liste des formations éligibles au CPF (Compte Personnel de Formation) dont pourront bénéficier tous les salariés de la branche du ferroviaire sera bientôt disponible.

Cette séance est également l'occasion d'évoquer le point d'étape de la proposition de loi sur l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire de voyageurs. Les Sénateurs Hervé Maurey et Louis Nègre ont identifié plusieurs points de vigilance, à traiter au niveau législatif et réglementaire, ou lors de la préparation des appels d'offres.

L'UNSA n'évoquera pas l'ensemble des sujets de ce point d'étape. Nous nous limiterons à aborder les conséquences pour les personnels.

La première remarque concerne la certitude des rédacteurs que SNCF Mobilités perdra des marchés. La rédaction ne permet pas de penser différemment : l'avenir est tracé et la concurrence se fera la peau de SNCF.

Les bases de la loi sont jetées puisque celle-ci devra déterminer les droits sociaux qui seront garantis aux agents sous statut transférés de SNCF Mobilités aux Entreprises Ferroviaires qui gagneront les appels d'offres. Ces agents devront notamment bénéficier du maintien de leur rémunération, de leurs droits à la retraite et de la garantie de l'emploi. En revanche, les règles d'organisation du travail devront pouvoir être définies librement par les nouveaux entrants, dans le respect de l'architecture définie par la loi du 4 août 2014 portant réforme ferroviaire (décret-socle et convention collective nationale de la branche ferroviaire), sous réserve des évolutions du code du travail.

Vite écrites, les conditions de réalisations des perspectives d'évolutions vont se heurter au pragmatisme des problématiques. Et elles sont nombreuses !

L'UNSA, loin de se retrancher dans une forme de négation de ces perspectives d'évolutions, saura à temps utile questionner les décideurs sur les items précis des droits des personnes : oui ? Rémunération de la réalité actuelle, mais aussi déroulement de carrière, droit à la retraite associé à quels taux de cotisations patronales et salariales et le flou supplémentaire concernant la garantie de l'emploi devront être levés.

Ce trait permet à l'UNSA d'évoquer la négociation salariale 2017. A l'occasion du marché annuel des négociations sur les salaires qui vient de se dérouler, la Direction a dressé un tableau économique dramatique de l'année 2016. Elle a insisté sur des résultats "mauvais" à Réseau et "fragiles" à Mobilités sur les premiers mois de 2017. Finalement un état des lieux diamétralement opposé à la communication externe de l'Entreprise.

La Direction aurait pu ajouter que le décret 2017- 691 modifiant le décret ressources de la CPR 2007 – 1056 du 28 juin 2007 porte à partir du 1er mai 2017 le taux de la cotisation dite « T2 » de 11,85% à 13,85%. Soit, deux points de cotisations patronales supplémentaires qui, en année pleine, représente environ 90 millions d'€. Et ceci, sans aucune forme d'explication de la tutelle pour un fondement pérenne de cette augmentation. L'Entreprise satisfaite, à juste raison, d'avoir obtenu gain de cause en Conseil d'Etat sur le calcul de l'assiette fixant le taux « T1 » des années 2013 à 2016 se voit punir par un trait de plume : un haut fonctionnaire de Bercy a sévi. L'Entreprise et les cheminots paient chèrement l'addition : la puissance publique est redoutable et sacrifie ainsi les efforts réalisés de productivité réalisés par les cheminots. Ce décret du 02 mai 2017 s'apparente à un véritable hold-up !

Et l'addition de tous ces éléments exogènes plombe l'Entreprise et annihile tout espoir d'augmentation généralisée des salaires. Les cheminots sont les otages des décisions arbitraires. Le constat est inouï, plutôt inoculable, puisque année après année et ce pour la troisième année consécutive, aucune augmentation générale ne sera accordée aux cheminots, exceptées des mesures minimalistes pour les bas salaires.

Et encore, ces mesures techniques bas salaires qui concernent tout de même 46 000 salariés seraient appliquées au 1er Janvier 2018.

Sur le fond de la négociation salariale, sur le saucissonnage des mesures, mais aussi sur la forme, l'UNSA-Ferroviaire a fait part de son incompréhension. Notre fédération l'a fait savoir à la DRH par courrier daté du 26 juin 2017, et revendique l'application des mesures accordées au bas salaire dès l'exercice 2017.

Un courrier de la DRH adressé hier à notre fédération indique que la Direction a été sensible à la critique constructive formulée par l'UNSA.

De ce fait, ce courrier précise que les dispositions actées pour les bas salaires seront appliquées dès le 1er septembre 2017.

Cela ne changera pas le quotidien certes difficile de ses salariés mais l'UNSA sait faire la part des choses : il y a une différence fondamentale entre avoir de suite au lieu de plus tard

Et puis, cela permettra de pondérer certains propos concernant les moyens de mise en œuvre du forfait en jours.

L'UNSA-Ferroviaire, a également signé le nouvel accord télétravail, en accompagnant sa signature d'une lettre de réserve. L'UNSA-Ferroviaire n'avait pas attendu les conclusions de la concertation sur le « développement du télétravail et du travail à distance » du rapport conjoint des partenaires sociaux établi entre janvier et mai 2017 pour constater le besoin des Cheminotes et Cheminots pour ce genre d'organisation du Travail.

L'augmentation du nombre de volontaires pour le télétravail entre 2014 et 2016, ne laissait pas la place au doute sur les attentes de nombreux salariés.

Les télétravailleurs témoignent qu'ils ont trouvé dans cette forme d'activité un meilleur équilibre vie professionnelle - vie privée ; 90 % des télétravailleurs sont satisfaits ou très satisfaits de leur expérience.

Par ailleurs plus de 87 % des télétravailleurs déclarent travailler « mieux » en mode télétravail qu'au « bureau ». Ce qui laisse à penser que les conditions de travail sont loin d'être optimales dans les organisations professionnelles. Les collectifs du travail souffrent et font souffrir pour de multiples raisons.

L'UNSA-Ferroviaire, en siégeant au sein de la commission nationale de suivi, veillera à la bonne application de cet accord.

Dans cette liminaire, l'UNSA souhaite également évoquer, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'Entreprise, la protection sociale des cheminots.

L'évolution de l'article 3 du Chapitre 12 du Statut modifiant le décompte des arrêts maladie sur une période glissante de 12 mois crée des situations de souffrance. Si l'évolution de la rédaction de cet article 3 a pu corriger des comportements que l'UNSA ne partage pas, l'état des lieux actuel, voire l'augmentation du nombre de salariés placés en demi-solde ou sans solde, est totalement intolérable pour l'UNSA. Notre régime spécial accuse de sérieux trous dans le cadre de la protection sociale des cheminots du cadre permanent.

Il devient insupportable de constater les cas de souffrance de salariés qui, face à des circonstances aggravantes, sont plongés dans des situations financières compliquées.

Aussi, au vu du constat actuel, eu égard à l'évolution appliquée depuis le 1^{er} juillet 2016, certaines dispositions de décisions ou de refus administratifs concernant la Longue Maladie méritent d'être modernisées.

Enfin nous terminerons cette expression par un sujet qui sera abordé dans l'ordre du jour de ce CCGPF. Il s'agit du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En fonction de la porte d'entrée choisie, on ne verra pas la même chose car l'ambiguïté est le maître mot de la situation de l'emploi féminin au sein du GPF. Sans entrer dans le détail du sujet nous dirons que la situation n'est pas catastrophique, mais pour autant on attendrait plus et moins d'une entreprise de la taille de la nôtre. Si l'emploi féminin a augmenté ces dernières années, certaines inégalités se creusent entre hommes et femmes. Les questions de la rémunération, de l'égalité de traitement, de l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle restent entières.

Le GPF qui déploie aujourd'hui le forfait jours et qui a mis à la signature un accord sur le télétravail est devant un vrai challenge, car sans la volonté non seulement affichée, mais également déclinée sur le terrain de faire avancer ces sujets de fond, il est à craindre que les avancées obtenues après des années d'efforts ne soient balayées d'un revers de main, sacrifiées sur l'autel de la productivité.

Le pragmatisme un peu machiste a parfois la peau dure, à tous les niveaux du GPF et la réalité est malheureusement parfois contraire aux déclarations de bonnes intentions. A ce jeu-là, même les hommes y perdront.

Merci pour votre attention.

Commentaires UNSA :

En réponse aux multiples critiques adressées par les différentes O.S. la Direction a fait part de ses préoccupations par rapport à l'actualité, nationale et ferroviaire, particulièrement chargée.

Sur la hiérarchie des normes la Direction se dit vigilante au sujet des spécificités de l'Entreprise.

Concernant la prévisible augmentation de la CSG de 1,7 % se pose la question de la bascule des cotisations Maladie et Chômage des salariés du cadre permanent. Rien n'est simple.

Consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

1 - Présentation du bilan social

Monsieur le Président,

Dans le cadre de la consultation sur le block 3, il est convenu et nécessaire d'analyser le Bilan Social de l'entreprise. Nous examinons donc ce jour les résultats 2016. Le bilan social ayant son importance car apportant une photographie précise, quoi que ponctuelle, de la vie sociale du GPF dans sa première année pleine, après la mise en place effective de la loi portant réforme du ferroviaire. Rappelons à ce stade que l'année 2015 avait été marquée par la création du Groupe Public Ferroviaire avec le rapprochement positif effectué entre SNCF et RFF.

Comme son nom l'indique, le bilan social est l'inventaire de critères sociaux révélateurs de l'évolution sociale sur une année. Pour pouvoir comparer aux années antérieures, l'entreprise se devait de consolider les résultats des 3 Epics mis en place, ce qui a été réalisé et présenté à des élus du CCGPF.

L'analyse sur plusieurs années et les conclusions des différents items mettent en exergue les évolutions et permet de pointer du doigt les éventuels disfonctionnements d'une grande entreprise en mutation, à l'échelle du GPF.

Pour commencer, l'UNSA tient à souligner la contribution à nouveau élevée à la formation, à hauteur de 6,72 % de sa masse salariale. Par contre nous estimons que ce pourcentage, au vu de la diversité des métiers et de l'actuelle métamorphose, est un minimum pour une entreprise dont l'ambition est d'être la première entreprise ferroviaire d'Europe. L'effort de formation est d'autant plus indispensable qu'il permettra aux salariés d'aborder de manières plus professionnelle et qualitative les échéances proches et les effets de l'ouverture à la concurrence aux services Voyageurs. Rappelons ici notre attachement à l'alternance et à l'apprentissage qui restent relativement stables ces 3 dernières années (1888 contrats en 2016).

Concernant l'emploi nous pouvons constater que l'érosion des effectifs se confirme d'année en année... 2016 ne fait malheureusement pas exception. Chaque année, l'Entreprise supprime 2000 emplois et l'intégration de RFF est déjà largement gommée. Et comme chaque année, c'est l'Activité Fret que l'on continue à déstructurer en priorité, en faisant fondre ses effectifs de manière importante.

En 2016, il est noté que les recrutements sont en augmentation, notamment pour pallier aux besoins en ADC et pour compenser, a minima malheureusement, les nombreux départs de l'entreprise. 6434 départs en retraite, en augmentation de plus de 30 %, c'est énorme. La baisse d'apports au cadre permanent, l'augmentation importante des apports de contractuels, nous interpellent sur la capacité à assurer la charge de travail. Cet indicateur démontre le choix de l'Entreprise de recourir à l'intérim, en augmentation de 30 %, le recours aux travailleurs extérieurs ayant doublé en 2 années ne laisse pas présager un horizon prometteur...

Ainsi, nous vous interpellons encore une fois sur le problème de recrutement dont doivent faire face certains secteurs comme les métiers de la conduite, de l'escale ou d'opérateurs et techniciens à Réseau par exemple.

L'Unsa note avec regret que la progression de la féminisation s'est enrayée dans notre entreprise, les nombres de femmes et d'hommes étant de toutes manières en nette diminution.

Le vieillissement des effectifs nous interpelle avec une forte progression des départs en retraite (6434) qui ne sont pas compensés à niveau par le recrutement. De même les démissions et les ruptures conventionnelles sont en augmentation importante. C'est un signe marqué d'un dysfonctionnement de la GPEC et de perte de compétence dans l'entreprise.

Et pourtant au chapitre « Emploi » du Bilan Social, la direction commence son propos par un très optimiste : « Le recrutement est un levier stratégique pour accompagner la transformation du GPF (...) ». Vu comme cela, permettez-nous, M. le Président, de ne pas partager la manière dont vous souhaitez faire évoluer votre politique de l'emploi et les apports de salariés dans l'entreprise.

La progression de l'absentéisme pour maladie se poursuit de manière sensible venant peut-être démontrer le vieillissement ou le mal-être des salariés ; les causes, sans doute multiples, trouvent leurs origines dans la désertification des gares et à la généralisation des trains où le conducteur se retrouve seul à bord, la pression exercée sur tous les types de métiers transverses ou de production, sur la manière dont l'Entreprise traite ses Dpx. Un accord qualité de vie au travail n'aurait pas été inutile dans le sens que prend le GPF...

Le nombre d'AT avec arrêt diminue sensiblement tant en jours qu'en fréquence, c'est un signe positif alors que les maladies professionnelles reconnues sont stables et que, plus inquiétant, les agents atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel triplent en un an.

L'UNSA avait alerté la direction l'année dernière sur la baisse importante du budget sécurité descendu à 39,4M€. La sécurité dans notre entreprise est le fil d'Ariane, si on commence à couper sa longueur nous risquons de ne pas sortir du labyrinthe...Le

budget 2016 est heureusement plus conforme au nécessaire effort à porter en ce domaine (45,1M€).

Notre attention s'était également portée en 2015 sur l'explosion du nombre d'agents concernés par les réorganisations (26781 agents). A priori l'année 2016 montre une relative stabilité des organisations (8480 agents concernés). Nous savons tous que trop de changements dans l'organisation du travail est préjudiciable à l'Entreprise mais également au salarié. Ce chiffre nous semble par contre étrangement bas compte tenu de ce que l'on peut observer au quotidien dans les différents chantiers et pôles des établissements.

Le Groupe Public Ferroviaire est maintenant en marche ; il doit à présent prouver son efficacité dans un monde de concurrence multimodale et de désengagement de l'Etat. Nous terminerons notre analyse par une interrogation : comment la Direction est-elle capable d'assembler les indicateurs du bilan social en cumulant les données des 3 Epics alors qu'elle est dans l'incapacité de nous communiquer l'indicateur 2.5 - Frais et Charges du personnel pour l'ensemble du GPF ? Etrange...

M. le Président, nous revendiquons que l'Entreprise mette tout en œuvre pour que, à l'avenir, nous soit présenté un bilan social à la hauteur de vos ambitions. Dans une société en perpétuel mouvement, à l'aube de l'ouverture à la concurrence, le GPF doit s'adapter et se transformer. Son avenir est indéniablement lié à ses salariés.

L'UNSA vous demande de mettre prioritairement l'humain au cœur de vos réflexions et ce, de manière systématique. Nous émettons un avis négatif sur le bilan social 2016.

Merci de votre attention.

Commentaires UNSA :

De nombreux indicateurs du bilan social ne sont pas bons et se sont dégradés en 2016. Le contexte dans l'Entreprise, avec des départs en retraite supérieurs aux prévisions de l'ordre de 1500 ont contribué aux difficultés des organisations professionnelles dans l'Entreprise. Le niveau des démissions (614) interpelle, l'absentéisme pour Maladie s'est sérieusement dégradé même si l'impact des grèves est également un facteur aggravant. Les rémunérations ont été au cœur des échanges, particulièrement le comparatif de l'évolution des rémunérations des salariés du GPF avec les 10 plus hautes rémunérations de l'Entreprise.

2 - Présentation du rapport relatif au bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Comme les autres bilans faisant l'objet d'examen de ces séances plénières dans le cadre du bloc 3 de la Loi dite Rebsamen, le bilan sur la situation Hygiène, Sécurité et

Conditions de travail 2016 est le premier établi sur un exercice plein dans les contours issus de la Réforme du Ferroviaire.

La forme du dossier a évolué. L'UNSA-Ferroviaire ne s'en plaindra pas ici car les tableaux proposés permettent un suivi entre chacun des EPIC du GPF sur les thèmes retenus. Il manque néanmoins quelques renseignements importants à la compréhension globale du sujet, notamment :

- ✓ la pyramide des âges de chacun des EPIC, facteur influant des accidents du travail,
- ✓ la répartition par EPIC du nombre d'établissements, de CHSCT et de CE,
- ✓ le nombre de droits d'alerte et de retrait exercés dans l'exercice concerné dans chacun des EPIC, indicateur de dysfonctionnement interne.

Il ne permet donc pas d'en tirer des éléments de tendance des évolutions avec l'année 2015 mais sera le point de départ pour la mesure des conséquences sur les agents des EPIC du Groupe Public Ferroviaire des évolutions futures de structures ou de fonctionnement.

Toutefois, des points de vigilance ont retenu notre attention :

- ✓ Le maintien à un bon niveau des sommes consacrées à la Prévention et l'amélioration des conditions de travail. Sur ce dernier point, nous relevons avec intérêt le signal positif envoyé en 2016 par l'augmentation du nombre de Préventeurs nationaux et autres spécialistes COSEC, ainsi que celui du nombre de COSEC, et assistants, en poste, en espérant seulement que ce chiffre ne cache pas l'utilisation d'alternant que l'on ne souhaiterait pas embaucher derrière leur période de formation,
- ✓ Un toujours faible nombre d'Inspections Trimestrielles faites,
- ✓ L'augmentation des journées d'absence, malgré la baisse significative du nombre d'accidents du travail. La modification du mode de calcul peut être une explication recevable,
- ✓ L'augmentation de 78 % du nombre d'accidents avec « véhicule routier automobiles sur roues » (en p 26 /50 du bilan des AT remis à la CNHSCT du 1er juin dernier), même si les conséquences n'ont heureusement pas évolué dans la même proportion. Sur le sujet, les horaires de survenue de certains de ces accidents témoignent de l'exactitude de l'analyse et des alertes passées par l'UNSA-Ferroviaire en CHSCT sur l'apparition d'un nouveau risque généré par le travail de nuit ou post période de nuit pour une catégorie d'agents,
- ✓ La disparité entre Mobilités et les autres EPIC de la gravité moyenne des AT avec arrêt (54 jours contre 35.5 (Réseau) et 42 (EPIC SNCF)).

Et ce n'est là qu'une analyse des chiffres basés sur les seuls accidents retenus par la CPR ! Qu'en est-il de la réalité du nombre d'accidents déclarés officiellement par les agents ?

Les conditions de travail continuent de se dégrader ; à SNCF Réseau par exemple, à M&T plus particulièrement, les agents des équipes continuent de travailler de nuit et, désormais au péril de leur vie (Cf les 3 accidents mortels 2016). La politique de coactivité qui y ait menée avec force pour répondre à une charge de travail en augmentation amène aussi des risques nouveaux. Depuis des années à M&T, les OS et l'UNSA-Ferroviaire en tête, n'ont eu de cesse d'alerter sur les risques qu'engendre une politique de baisse des effectifs cumulée à la perte des compétences techniques liées aux nombreuses cessations d'activité. Les faits

commencent à leur donner raison aujourd'hui puisque le nombre des accidents mortels repart à la hausse en 2016 et la tendance 2017 risquent malheureusement de ne pas améliorer cet indicateur.

Dans tous les Epic, les agents des établissements travaillent de plus en plus loin de leur domicile et l'allongement des temps de trajet domicile/travail est une source de fatigue, donc de risque potentiel pour tous. Couplé à un management archaïque qui refuse le télétravail, cela rajoute stress et tension pour certains. Le projet d'accord sur le Télétravail ouvre en la matière des perspectives favorables et nous vous demandons, Monsieur le Président, de donner des directives pour son déploiement dès qu'il sera applicable. Nous sommes convaincus que le Télétravail ou le travail bi-localisé, sont pour le GPF un facteur de performance car il permet aux salariés d'être plus en forme, au calme et donc plus concentré. Il contribuera à coup sûr à une baisse significative de l'absentéisme.

En effet, cet accord télétravail à domicile ou en bureaux partagés a pour objectif de doter l'ensemble des salariés d'un cadre conventionnel adaptable, protecteur, innovant pour :

- ✓ Améliorer la Qualité de Vie au Travail, le respect de l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle et traiter du droit à la déconnexion,
- ✓ Répondre à une demande croissante des salariés en matière de souplesse et de flexibilité dans les conditions de travail, limiter les trajets, la fatigue, le stress et le risque d'accident du Travail par exemple.

On ne peut terminer cette intervention sur le sujet HSCT sans parler de la recrudescence des RPS (Risques Psychosociaux) dans l'Entreprise et de la prise en compte de leur prévention.

A ce jour, le mal est profond et il ne semble pas exister de volonté d'appliquer une véritable politique en la matière. Le seul dispositif existant est l'évaluation des RPS par l'utilisation d'une grille de 25 questions pouvant anticiper et prévenir les cas de « souffrance et mal-être au travail » dont le déploiement est en cours actuellement.

Les RPS concernent aujourd'hui l'ensemble des Personnels, sans distinction de collègue ou d'EPIC d'appartenance et l'UNSA Ferroviaire, qui défend tous les agents, quels que soient leur grade et leur fonction, rappelle que les salariés constituant l'encadrement sont des agents comme les autres et auxquels s'applique la même réglementation du Travail.

Force est de constater qu'il est d'usage de dire que les RPS sont un risque particulier qu'il faut traiter comme les autres. Mais pour l'UNSA-Ferroviaire, c'est plutôt un risque professionnel comme les autres qu'il faut traiter de manière particulière, ce qui en permet d'en tracer les contours en termes de responsabilités et les conséquences en termes d'actions à conduire. Si les RPS entrent incontestablement dans le champ de la santé au travail, ils intéressent tout autant le champ du dialogue social, justifiant en cela un mode de réponse particulier.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, l'Evaluation des RPS est aujourd'hui au cœur du système de management moderne et elle est de la responsabilité de l'employeur avec l'aide des CHSCT.

Le Référentiel RH00970 est un des outils de « Méthodologie et d'évaluation des risques psychosociaux ». L'esprit de ce texte est de présenter un ensemble de préconisations pour faciliter l'adaptation des principes d'évaluation régis par les textes législatifs en lien avec les RH00805 (Evaluation des Risques Professionnels). La Fédération UNSA-Ferroviaire s'est pleinement impliquée dans la construction et l'écriture de ce texte afin d'apporter aux utilisateurs les clefs d'une réelle démarche

de prévention et pour une application la plus adaptée aux situations rencontrées sur le terrain et basée sur le travail réel des agents.

Sur ce dernier point, l'UNSA-Ferroviaire tient à réaffirmer son attachement à une réelle évaluation des RPS et notre Fédération restera vigilante sur la bonne méthodologie à adopter, à savoir :

- ✓ La préparation et le diagnostic préalable,
- ✓ La désignation du Comité de Pilotage,
- ✓ Le découpage et choix des UTR (Unité de Travail),
- ✓ La désignation de l'animateur,
- ✓ La désignation du groupe pluridisciplinaire et paritaire.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, toutes ces difficultés ne sont pas insurmontables.

Nous demandons, que l'Entreprise s'implique pleinement tout au long du processus, sans contrainte et conformément aux textes qui le régissent.

Nous resterons attentifs à l'Évaluation des Risques Psychosociaux pour les agents en situation de télétravail, de travail bi-localisé, au forfait jours et autres agents « nomades » concernés par ce point précis. A ce sujet, nous souhaitons connaître la position de l'Entreprise sans attendre les échanges en cours dans le cadre de l'Agenda Social 2017.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, tous les composants et outils de qualité sont ainsi mis à disposition des établissements et des préventeurs pour œuvrer à une bonne et réelle démarche de prévention en lien étroit avec les CHSCT dans les établissements.

Il n'y a plus qu'à passer des intentions aux actes !

Merci de votre attention

Commentaires UNSA :

L'état des différents indicateurs de 2016 ne sont pas les meilleurs de ces dernières années. L'Entreprise affiche une courageuse ambition en souhaitant accoster au zéro accident mortel et de deviser le taux de fréquence des accidents du travail par 2 d'ici 2020. Pour lutter contre les accidents mortels elle souhaite adapter les règles de prévention spécifiques en fonction des métiers et les risques inhérents liés à ces derniers.

Elle souhaite aussi faire évoluer l'indicateur du nombre de jours d'arrêt de travail en y versant une durée forfaitaire dans le cas d'un accident mortel. La durée forfaitaire serait d'un an ...

Un nouvel indicateur se matérialisera dans le bilan social pour renseigner la notion d'accident du travail « grave ».

3 - Présentation de l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction.

Monsieur le Président,

La Masse Salariale de l'Entreprise détermine le montant de la PEEC, comme elle détermine la contribution pour les activités sociales des CE et du CCGPF, mais aussi la contribution sociale de l'Entreprise pour le Fonds d'Action Sanitaire et Sociale à hauteur de 1,1 % de la MSI, ainsi que le budget pour financer les Services Médicaux, grâce au 1,280 %.

Il est évident qu'une politique dynamique de recrutement et d'augmentation générale des rémunérations permettrait de contribuer financièrement de manière plus significative, à toutes les spécificités sociales de notre Entreprise.

Hélas, les évolutions de l'Entreprise, sous contrainte d'ouverture à la concurrence de nos marchés ferroviaires, le cadrage strict de la tutelle concernant les rémunérations, éloignent pour longtemps les possibilités de consacrer davantage de moyens financiers aux différentes interventions, directes ou indirectes, de l'Entreprise sur les différents champs énoncés plus haut.

L'UNSA le regrette évidemment, et il convient de traverser les tempêtes qui s'annoncent durables avec les moyens affectés à toutes ces spécificités sociales.

Le logement, ce n'est pas nouveau, est en crise : il l'est perpétuellement et l'est doublement puisqu'un bien immobilier a besoin de respirer pour rester pertinent, du fait de sa localisation géographique à mettre en adéquation avec les besoins de l'Entreprise et ceux des salariés du GPF. Ce triptyque ne fonctionne plus très bien depuis de nombreuses années.

Rien n'est simple : le logement est omniprésent dans l'environnement, les mal-logés aussi et les sans-abris, n'en parlons même pas.

Dans l'environnement du gouvernement, le Ministre du Logement a disparu pour le remplacer par un Ministre de la Cohésion des territoires. Ce dernier, parmi ses attributions, a en charge des politiques de prévention contre la précarité et l'exclusion dans le champ du logement et de l'hébergement. Il a exprimé la volonté du président de la République de rompre avec la logique de l'hébergement d'urgence, qui était devenue la règle plutôt que l'exception. Le « logement d'abord » constituerait dorénavant la base fondamentale pour changer cette logique, en faire un principe directeur. Un plan du gouvernement, après la faillite du précédent qui a dû encaisser les remises en cause, voire l'annulation pure et simple de programmes de construction, ce nouveau plan d'une durée de cinq ans, viserait à accélérer l'orientation des personnes sans domicile, de la rue ou de l'hébergement d'urgence vers le logement, avec l'ambition de diminuer de manière significative le nombre de personnes sans domicile d'ici 2022. L'ambition affichée est de passer d'une réponse construite dans l'urgence, s'appuyant majoritairement sur des places d'hébergement avec des parcours souvent longs et coûteux, à un accès direct au logement avec un accompagnement social adapté aux besoins des personnes. L'accès au logement,

ordinaire ou adapté, appuyé par le travail d'accompagnement des acteurs associatifs, permettra d'engager dixit le Ministre, « un parcours d'insertion amélioré auprès des personnes en situation de grande précarité », ajoute-t-il.

Vaste et noble programme, mais l'UNSA note qu'il est non-chiffré pour les cinq prochaines années. Rendez-vous donc à la fin du quinquennat pour effectuer le bilan des réalisations.

La PEEC du GPF pour 2017 dépasse les 26 millions d'€ ce montant est légèrement en retrait par rapport à 2016. Avec ce volume financier, non négligeable, les magiciens se doivent de produire des miracles.

De la synthèse du versement à celle de l'emploi, il y a toujours un différentiel et quelques bougés sont inévitables au niveau des affectations de la PEEC.

Tout de même, ICF Habitat, par dérogation qui ne semble pas remise en cause, bénéficie de l'essentiel de la PEEC. Cette disposition dérogatoire est l'élément prépondérant dans notre appréciation de l'utilisation de la PEEC. Et de ce fait il est normal que le lien étroit construit par la SNCF, hérité par le GPF, reste vivant. Le parc immobilier d'ICF est finalement une copropriété de l'Entreprise et de ses salariés. Et à ce titre, la dimension sociale est encore plus importante et le droit de regard des fédérations syndicales, de l'UNSA, est légitime.

Constructions, acquisitions de logements, réhabilitations, renouvellement de conventions, sans oublier les résidences sociales, les foyers, sont des axes forts pour adapter, pour faire respirer un parc qui en a bien besoin.

Ce sont aussi des orientations qui doivent être partagées dans les CIAL régionales. Ce sujet reste préoccupant pour l'UNSA et il reste, au-delà de nos différents échanges avec la Direction de l'Agence Logement, à trouver la meilleure formule pour respecter encore et au demeurant les obligations de l'employeur.

Action Logement est l'acteur incontournable du logement social en France et a pour mission, entre autres, de faciliter le logement des salariés pour favoriser l'emploi. Le versement de près d'un tiers de la PEEC offre des perspectives d'aides aux cheminots du GPF.

A ce stade, par défaut de ne pas avoir été en mesure de réunir le comité de suivi de l'accord relatif à l'amélioration de la politique d'aide au logement des salariés du GPF, nous ne pouvons-nous prononcer sur l'efficacité des produits du 1 % et sur les réservations de logements.

Le rendez-vous de ce comité de suivi est prévu au mois de septembre, tout comme la table ronde concernant le règlement logement, le RH 00333.

Le sujet du logement est inépuisable et l'UNSA revendique des moyens importants afin de garder et faciliter l'attractivité du parc d'ICF-Habitat et d'ICF Novedis. Cette dernière filiale pourrait nourrir nos échanges et notre déclaration sans limites tellement le sujet est prégnant.

Il convient de doter l'Agence Logement en ressources humaines suffisantes afin que sa Direction puisse mener à bien, et au mieux pour les cheminots, les différentes

missions qui lui reviennent. Il y a assez de place dans les locaux de la rue de l'Aqueduc pour accueillir des compétences utiles pour l'Entreprise et les salariés.

Enfin, et avant de conclure, l'UNSA revendique le maintien de l'héritage des foyers gérés par l'association Parme. L'histoire de Parme est étroitement liée avec l'Entreprise. Cette dernière possède des leviers d'intervention importants. Parme est un outil efficace pour le logement temporaire des cheminots. Il convient de préserver la proximité avec Parme même si la tentation d'aller voir ailleurs là où l'offre de l'association n'est pas adaptée, est compréhensible.

Merci pour votre attention.

Commentaires UNSA :

Le montant de la PEEC diminue corrélativement avec la baisse de la Masse Salariale du GPF. Néanmoins, le montant de la contribution de l'Entreprise dépasse les 26 M€.

Plus de 18 M€ sont versés à ICF – Habitat permettant de réaliser des constructions, des réhabilitations et des acquisitions. Plus de 7 millions d'€ sont versés à Action Logement qui est l'unique collecteur des Entreprises autres que le GPF qui dispose toujours, et l'UNSA le souhaite encore longtemps, d'une dérogation dans le cadre du versement de sa PEEC.

Environ 36 000 cheminots (actifs et retraités) sont logés dans le parc ICF-Habitat.

Concernant la filiale ICF-Novedis, propriétaire et gestionnaire du parc libre de 9000 logements, la Direction nous annonce que le CCGPF sera informé puis consulté sur une évolution de Novedis. Un investisseur entrera dans le capital afin de redonner un dynamisme patrimonial puisque Novedis est en souffrance par rapport à ses capacités actuelles d'investissement.

Voilà une évolution qui ne sera sans doute pas neutre dans les années à venir pour les cheminots logés chez Novedis.

4 - Présentation du bilan du travail à temps partiel.

Monsieur le Président

Depuis 1994, date de la création du travail à temps partiel, le bilan annuel 2016 démontre une fois de plus que les éléments analysés ne sont pas identiques à l'année précédente ce qui rend les comparatifs et les synthèses difficiles à exploiter pour faire une évaluation synthétique des tendances à moyen et long terme.

Au 31 décembre 2016 : 11 766 salariés à Temps Partiel, soit 8,76 % de l'effectif réel.

Nous notons que malgré une diminution du nombre de salariés à Temps Partiel le pourcentage est en augmentation.

L'explication par rapport à 2015 n'est pas de dire que le travail à temps partiel est en augmentation au sein du GPF mais que la diminution systématique des effectifs montre que la tendance du travail à TP dans l'Entreprise est plutôt à la baisse certainement en corrélation avec des charges de travail qui s'accroissent.

Parmi les salariés ayant pris ou modifié leur durée de travail à la baisse en 2016, nous ne pouvons pas répertorier les agents ayant optés pour une formule de travail à Temps Partiel innovante car nous n'avons pas de donnée à ce sujet. En 2015, c'est 196 agents qui ont opté pour une formule innovante et dont 68 % de ces salariés étaient des femmes.

Concernant « l'EFFET D'EMBAUCHE »

Pour 2016, le nombre de recrutement est de 98 réalisés dans le cours de l'année civile alors qu'en 2015, les recrutements s'étaient échelonnés sur plus d'un an et demi. Les recrutements compensatoires induits par le Temps Partiel doivent s'effectuer dans le courant de l'année civile et non s'échelonner sur plus d'un an et demi, a priori cette année les remarques faite par l'UNSA l'année dernière ont été prises en compte.

Refus ou report de Temps Partiel

Sur l'attribution du temps partiel : on voit apparaitre des refus. Non seulement ces refus apparaissent dans des métiers pour difficulté d'organisation de la production, mais également ces refus sont une variable d'ajustement quand le périmètre manque d'autorisations d'embauches. C'est le cas au service médical où les infirmières se voient régulièrement refuser des temps partiels. Le motif évoqué n'étant que le manque d'effectifs et la réduction des embauches, le tout ayant été aggravé en 2016 par de nombreux départs en retraite de mamans de Trois enfants.

Sur le sujet de la reprise à temps complet : sur l'EPIC de tête, on voit reculer le temps partiel féminin, les femmes reprennent à temps complet. On peut émettre l'hypothèse qu'il n'y a pas que des raisons de choix personnels, mais aussi la surcharge de travail qui ne permet plus de travailler sereinement à temps partiel.

Cela peut poser la question du suivi des réels indicateurs du temps partiel.

Le temps partiel doit permettre une meilleure articulation vie personnelle /vie professionnelle. On sent sur ce sujet les prémises d'un recul.

L'UNSA-Ferroviaire considère que le refus d'accorder une demande de Temps Partiel à un agent génère un mécontentement du salarié vis-à-vis de l'Entreprise alors que les mutations engendrées par les évolutions techniques et les organisations du travail devraient favoriser l'application de cet accord.

Points d'alerte

1/ De plus en plus de recrutements se font à TP, soit 81,8 % des contractuels en CDD travaillent à Temps Partiel inférieure à 70 % d'une durée de travail à temps complet.

2/ 80 % des contractuels en CDD sont recrutés dans la filière commerciale sur des emplois de service et de surveillance où dans la filière paramédicale en tant que psychologues.

70 % sur ces 80 % de salariés en CDD à TP sont des femmes.

On peut dire qu'il y a une fragilisation du Travail Féminin dans notre Entreprise et à termes cela signifie peut-être une tendance pour les recrutements en CDD l'obligation de cumuler deux emplois.

3/ La question que l'on peut se poser légitimement ?

Le GPF ne développe-t-il pas en son sein une catégorie de personnel sur des contrats de travail flexibles dont la durée est bien inférieure aux 35 heures.

Quelques remarques pour la CPA de fin de carrière :

On constate un manque de reconnaissance de la pénibilité par rapport à la mise en œuvre des CPA de fin d'activité. Le parcours est un peu complexe.

Les CPA de fin de carrière se pratiquent essentiellement dans les filières techniques où la pénibilité est justement un des critères d'attribution et où l'allongement de la vie professionnelle risque de devenir un enjeu social dans les prochaines années. Quel choix de reconversion et comment la mettre en place dans ces filières techniques.

Le fait d'être obligé de choisir une CPA dès la première année pour une durée déterminée de trois ans, dès la mise en route de la CPA est certainement un énorme frein aux demandes des agents.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, un bon Accord Collectif sur le travail à Temps Partiel est un accord qui améliore la qualité de vie au travail et qui doit être respecté et appliqué par l'Entreprise.

Merci pour votre attention.

Commentaires UNSA :

Le bilan du travail à temps partiel souffre toujours des mêmes critiques : les compensations des emplois libérés sont à la traîne, le distinguo entre le temps partiel choisi et imposé fait encore débat, l'indicateur des refus (77 en 2016) est des plus critiquables par la faiblesse du volume.

Néanmoins, le travail à temps partiel reste attractif notamment pour les parents élevant des enfants de moins de 16 ans. La part des hommes travaillant à temps partiel progresse, signe que les nouvelles générations de parents se répartissent différemment le suivi ou l'éducation des enfants, pour ne pas écrire leur charge.

5 - Présentation du rapport annuel sur l'évolution de l'emploi et des qualifications.

Monsieur le Président,

Vous nous présentez, ce jour, le bilan sur l'évolution de l'emploi en 2016 sur le périmètre du Groupe Public Ferroviaire, mais également sur les 3 EPIC séparément. Loin de nous désintéresser de l'évolution des chiffres dans chaque entité, notre analyse s'attachera essentiellement ce jour sur le GPF en tant qu'entreprise intégrée. L'étude faite par le cabinet 3 E nous a permis d'analyser différents éléments permettant d'étayer nos observations.

La gestion de l'emploi doit être une priorité pour toute entreprise et peut être plus particulièrement la nôtre, où ses nombreux métiers sont fortement impactés par des mutations permanentes et accélérées. Une certaine anticipation des ressources compétentes et suffisamment formées doit permettre d'assurer les missions du présent et le développement à long terme d'une Entreprise en plein changement.

Concernant les effectifs, la balance penche évidemment du côté des pertes d'emplois avoisinants + de 2000 emplois en 1 an, soit 1,4 % des effectifs. Les agents sédentaires sont particulièrement touchés. Ce mouvement à la baisse se poursuit depuis plusieurs années suivant les nombreux départs en retraite (-6434 agents en 2016).

Alors que la part des plus de 45 ans représente 37 % des effectifs, pour l'UNSA, une GPEC ambitieuse ne peut se construire au rythme du papy-krach.

A la lecture complète du document fourni par l'Entreprise, nous pourrions croire à une parfaite politique de l'emploi. Dans la vraie vie, il en est autrement. La délégation UNSA vous avait interpellé sur les problèmes de recrutement auxquels sont confrontés certains métiers, tels que la conduite ou l'escale.

L'augmentation de 30 % des recrutements en 2016 des agents contractuels - représentant 10 % de l'effectif - est un signal fort d'un dysfonctionnement de la GPEC.

La dégradation des conditions de travail, l'augmentation des risques psychosociaux et de l'absentéisme (+ 4 %), ainsi que le recours accru à l'intérim en forte augmentation nous laissent perplexes : + 4 % pour ce dernier point.

Nous vous interpellons sur cette politique de recrutement qui ne fonctionne pas.

Sur l'exercice 2016, les seuls chiffres positifs sont au profit de la politique d'alternance : en effet, 1180 recrutements en sont issus en 2016 alors qu'il n'y en avait que 759 en 2015. C'est l'épic Réseau qui en bénéficie le plus avec 60 % des alternants, 35 % chez Mobilités et 5 % pour Epic SNCF. Notons également une bonne répartition entre les différents niveaux :

- 31 % du BEP au BAC+1
- 26 % BTS/DUT
- 21 % licence pro
- 22 % Master / Grandes écoles

Force est de constater l'échec des contrats aidés.

Notre Entreprise doit embaucher des jeunes candidats dont les compétences sont clairement en adéquation avec notre large éventail de métiers. La formation par alternance est un investissement qui permet d'intégrer les agents ayant répondu favorablement aux exigences et compétences dont notre Entreprise a tant besoin.

Pour l'UNSA, si l'augmentation des recrutements issus de l'alternance mérite d'être soulignée, elle reste néanmoins bien insuffisante...

Enfin, concernant la politique de la diversité, l'Entreprise doit promouvoir l'égalité des chances à l'égard de divers « publics » :

- les jeunes issus des quartiers prioritaires,
- les travailleurs handicapés,
- les seniors,
- les femmes dans le cadre de l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Si le taux de féminisation reste faible (environ 20 %), il ne doit cependant pas répondre à un quota : la compétence doit être le seul critère afin de donner toute légitimité à leurs recrutements.

La diminution de l'effectif est non sans conséquence sur les qualifications.

Nous remarquons la progression de 10 % des jeunes cadres et à contrario une baisse significative des qualifications C ainsi que les attachés opérateurs.

A l'heure d'une ultra numérisation, nous vous alertons sur cette baisse et pensons que ce sont les personnels sur le terrain qui constituent la colonne vertébrale de notre entreprise.

En guise de conclusion, nous rappelons que la politique de gestion de l'emploi doit être une des priorités de notre Entreprise : face à une myriade de restructurations qui ne cessent de s'accélérer, l'humain ne doit pas être le grand perdant de ces mutations.

L'UNSA juge le bilan des emplois et des qualifications décevant car insuffisamment ambitieux.

Merci de votre attention.

Commentaires UNSA :

L'UNSA s'est bornée à construire une déclaration objective sur le sujet alors que les autres OS ont dressé un bilan des plus noirs.

Les indicateurs ne sont pas tous dégradés : le recrutement des TH, mais aussi celui des populations provenant des Zones Urbaines Sensibles (18 %), un taux de féminisation quasi stable malgré les départs en retraite des femmes, supérieurs de 360 unités aux prévisions ...

Mais d'autres indicateurs sont critiquables : le recrutement bien plus nombreux de contractuels, et de plus dans des métiers sensibles, s'inscrit sûrement dans des stratégies forcées par la probable évolution du GPF et l'ouverture à la concurrence du ferroviaire.

6 - Présentation du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le GPF a sans doute fait des efforts pour corriger le poids historique d'une entreprise très masculine. Pour autant, la réalité n'est pas très brillante.

Revenons d'abord sur une campagne de communication malheureuse de l'hiver dernier, destinée à attirer des jeunes femmes au GPF. L'un de ses arguments était que l'écart de rémunération entre hommes et femmes n'était que de 4 % chez SNCF, contre parfois plus de 10 % dans des entreprises comparables. On pouvait y voir une manière maladroite d'accepter les écarts de rémunération en défaveur des femmes.

En ce qui concerne les données du rapport, l'UNSA déplore que le taux de féminisation baisse légèrement. Or, des études démontrent que lorsque le taux de féminisation augmente, les conditions de vie au travail s'améliorent également.

Ceci étant, le taux d'emploi des femmes au collège cadres est meilleur. On peut en faire un parallèle avec la bonne réussite scolaire des filles, et leur taux d'obtention de diplômes supérieurs.

Mais pour les métiers de l'exécution, le taux de féminisation reste le plus faible et les objectifs ne sont pas atteints.

Même s'il existe des écarts importants entre filières pour l'emploi féminin, l'UNSA note de réels efforts dans les filières Traction et Surveillance Générale, efforts encore insuffisants au vu des résultats 2016.

L'Entreprise semble s'être focalisée sur la féminisation volontariste de certains métiers, par exemple la Traction. Il s'agit à la fois de répondre aux obligations légales et d'éviter l'exclusion des femmes de secteurs entiers du GPF. Mais une autre étape reste à franchir, plus subtile. Celle qui consisterait à éviter la féminisation à outrance de certaines filières. Car les études montrent que plus un métier est féminisé, et plus la rémunération moyenne s'érode.

Un nouveau challenge serait donc d'amener des hommes dans des filières traditionnellement féminines.

Les études indiquent que les carrières professionnelles des femmes, sont impactées par les maternités. Le constat n'est pas nouveau mais la durabilité de ces effets n'est plus acceptable. La double peine pour les dames est sévère : incidences sur leur vie personnelle, et conséquence durable sur le déroulement de carrière. C'est-à-dire que pour favoriser la mixité à la SNCF, il ne suffit pas d'encourager l'embauche, mais il convient aussi de soigner l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle. A cet égard certains indicateurs peuvent représenter des points d'alerte, comme la baisse en 2016 de l'effectif à temps partiel.

Par ailleurs, l'UNSA constate que l'emploi précaire est majoritairement féminin au sein du GPF : CDD, alternantes, intérimaires.

Enfin l'UNSA attend les résultats de l'enquête MERCER, dont le but est d'objectiver les écarts de rémunération au sein du GPF. Il s'agit d'un travail d'ampleur, puisque pour avoir des résultats valables, il convient de mener une étude comparative sur des cohortes de salariés, hommes et femmes, sur une durée minimale de 10 ans. L'UNSA demande que ces résultats fassent l'objet d'une présentation auprès des représentants du personnel, avant la renégociation de l'accord mixité.

Encore un mot à propos de SNCF au féminin : son action a permis de mettre en lumière certains comportements inappropriés dans l'Entreprise. A ce sujet, la population des jeunes alternantes et alternants représente une population fragile, pour laquelle une vigilance particulière doit être déployée.

Pour autant, il convient de rappeler que pour le suivi des obligations légales de la SNCF, les seuls interlocuteurs légitimes sont les représentants des salariés. En conclusion, il en ressort une appréciation mitigée de ce rapport.

Merci de votre attention.

Commentaires UNSA :

Il sera bref : le taux de féminisation du GPF est en léger recul par rapport à l'exercice 2015 : il est de 20,24 %.
30142 femmes étaient présentes au sein du GPF en 2016.

Vote lors de la consultation de l'ensemble du bloc 3 :

| POUR | ABSTENTION | CONTRE |
|------|------------|----------------------------|
| | | CGT – UNSA – SUD - CFDT |

Commentaires UNSA-Ferroviaire :

L'ensemble du bloc comporte les 6 points concernant la politique sociale de l'Entreprise. Le vote de l'UNSA concernant la PEEC aurait été positif puisque le versement toujours encore dérogatoire à la SICF des 2/3 permet de conserver un lien social très fort entre le GPF et ICF-Habitat.

Les autres points, notamment l'emploi et le recrutement, sont plus problématiques. L'évaluation positive de la Direction n'est pas entièrement partagée par l'UNSA. Ce seul point était suffisant pour se prononcer contre la politique sociale menée en 2016 dans l'Entreprise.

Consultation sur le projet de création d'une holding immobilière SNCF Réseau.

Report de la consultation suite à une demande d'expertise demandée par la CGT, soutenue par Sud-Rail.

L'UNSA et la CFDT se sont abstenues sur cette demande d'expertise.

Cette expertise se déroulera dans un délai de deux mois. Un CCGPF extraordinaire sera convoqué dans la deuxième quinzaine du mois d'août 2017.