



BOURGOGNE FRANCHE
COMTE

EIV BOURGOGNE

Compte rendu DP du

15/12/2016

- 1- La délégation CFDT demande un point sur les embauches, et les recrutements en cours et à venir?

UP 1 : embauches 2016 faites, Ecole relais 2017

UP 2 : il reste un ATT-OP et un ATT-TS (augmentation de charge) à recruter.

UP 3 : anticipation départs retraite sourcing en cours

UP 4 : 1 embauche sur l'UP4 (CDD).

La délégation CFDT remarque que rien n'avance sur la réorganisation du pôle RH qui avait été dénoncée lors de notre dernière DCI.

- 2- La délégation CFDT demande s'il y aura une création de poste pour un garde barrière à Saulon ? Si oui, est ce qu'une offre de poste sera faite en interne.

Le poste de garde barrière est externalisé, le contrat a débuté le 5/12/16 pour une durée d'un an.

La délégation CFDT est déçue que la Direction n'ait pas pris en considération la demande de certains agents en interne pour ce poste.

- 3- La délégation CFDT demande un point complet sur les CDD et intérimaires à l'EIV BOURGOGNE, et leurs avenir au sein de notre établissement ?

Les dossiers des agents en CDD et intérimaires sont regardés de manière prioritaire sous réserve qu'ils donnent satisfaction sur les plans techniques et savoir être.

- 4- La délégation CFDT demande si des mouvements de personnel vont avoir lieu au sein de nos chefs d'UP ?

Pas de mouvements de personnel parmi les DUP connus à ce jour.

La délégation CFDT s'étonne de la réaction du DUP2 suite à l'annonce, sur écran, d'une offre de poste de son poste alors qu'il s'avère que ce potentiel départ est d'actualité...

Il est noté aussi qu'aucune réorganisation ne sera prévue au sein de notre établissement alors qu'il y a eu de nombreux mouvements hiérarchiques.

- 5- A l'UP1, au secteur mécanique/menuiserie où la charge disparaît peu à peu, un agent PS25 a postulé et a été retenu sur une offre de poste à la qualification E. Cet agent n'a pas eu de VAP/VAE ou d'examen qualification E et va donc avoir une augmentation d'environ 15% (en comparaison 4 positions). En faisant ce choix, la délégation CFDT a été interpellée de savoir si la direction ouvrait les postes à E pour les qualifications D ?

Le candidat ayant postulé à ce poste a un diplôme lui permettant d'être sur un poste à QE. Son évolution salariale a été réalisée dans le respect des règles fixées par l'entreprise.

La délégation CFDT apprend par la Direction que cet agent a été embauché qualification D avec une licence.

- 6- Après avoir tourné sur le site de Saulon, la délégation CFDT s'interroge sur l'inquiétude des agents travaillant à l'atelier 1 et 2, pour le manque d'activité à l'atelier 1 et les agents non remplacés au vue des départs en retraite au cuivre. A noter qu'un agent va se retrouver à faire la charge de plusieurs agents après les départs en retraite du secteur cuivre. Quelle sera la stratégie apportée par la direction pour pallier à ces problèmes ?

La charge est gérée conjointement avec InfraLogistique en fonction des besoins réels des chantiers afin de piloter au plus près le niveau des stocks. InfraLogistique est satisfait du taux de service de l'atelier 1. Il n'est pas demandé à des agents de l'atelier 2 de travailler pour 2. L'adéquation charges/capacités est en cours de discussion dans le cadre du processus du budget 2017.

- 7- La délégation CFDT fait remonter qu'un agent se questionnant sur son départ potentiel en retraite n'est pas satisfaite des réponses apportées par nos conseillers CPR. En effet, cet agent n'est pas renseigné de la même manière par le pôle de Dijon et par celui de Marseille. La direction de l'établissement peut-elle l'aider dans ses démarches et lui donner des réponses.

Cet agent peut rencontrer la RRH pour regarder sa situation.

La délégation CFDT invite les agents n'ayant pas les réponses souhaités par la CPR/agence paie et famille à se tourner vers la RRH qui prendra le temps nécessaire pour traiter les questions.

- 8- La délégation CFDT demande la liste des postes supprimés en 2016 dans notre établissement, comme évoqué par le DET lors de notre DCI du 22 nov. 16, et souhaite enfin avoir des réponses.

Pas de listes des postes supprimés à fournir.

La direction annonce qu'elle nous fournira un suivi sur les postes supprimés pour 2017 pour avoir une meilleure transparence en termes de notations futures.

- 9- La délégation CFDT demande la liste des postes non pourvus à l'EIVBG ?

Pas de postes non pourvus à l'EIV BG.

- 10-La délégation CFDT demande à ce jour le chiffre de notre MLA réelle et ainsi les prévisions pour 2017.

Le budget 2017 n'a pas encore été validé. La MLA à fin novembre est de 390.

La délégation CFDT constate que la MLA baissera encore pour 2017. La Direction annonce qu'elle devrait être de 388...

- 11-La délégation CFDT demande si la direction peut-elle verser une prime pour les agents manipulant les produits amiantés ?

Aucun agent ne doit manipuler des produits avec de l'amiante « accessible ».

La délégation CFDT informe que les blocs ne sont jamais ouverts, qu'il n'y a donc pas de contact direct avec l'amiante. De plus une prime « amiante » n'existe pas.

12-La délégation CFDT demande si le DET a pris le temps d'étudier nos demandes concernant le référentiel sur l'accord du temps de travail RH046 à l'EIVBG ? et de nous apporter des réponses en séance.

Les réponses ont été apportées par la RRH en CHSCT du 06/12/2016.

13-La délégation CFDT demande à ce que les agents de l'atelier 1 aient le choix de faire leur journée en 4h-12h, 6h-12h / 12h45-14h30 ou bien 5H-13h.

L'organisation du travail est du ressort de la Direction. L'objectif est d'assurer le service aux clients en tenant compte des contraintes opérationnelles.

La délégation CFDT informe que le 4h-12h sera pour les équipes de réserve. Le service normal sera 6H – 14H30.

14-Suite à la création de l'école relais, la délégation CFDT demande ou en sommes-nous dans la recherche des candidats ?

Le projet est en cours de construction. Un budget de 60 k€ est affecté pour acquisition d'outillage et équipement des locaux (Menuiserie actuelle).

La formation commencera le 06/02/2017. Elle devrait être planifiée sur 02, 03, 04 et 06/2017 pour les modules théoriques. Pendant cette période, un effort de présence est demandé aux formateurs et aux agents en formation.

Elle se poursuivra par une phase d'apprentissage en atelier sur le second semestre 2017 (05/2017 également)

Les formateurs seront des agents de maîtrise du service Relais. Aucune revalorisation de poste n'est prévue dans le cadre de l'école Relais.

Une seconde session de recrutement est prévue le 16/12/2016, pour le moment 2 candidats, des démarches sont entreprises pour sourcer des profils.

15-Suite à la dernière DP, un agent n'est pas satisfait de la réponse donné par la direction concernant la charge de travail du logisticien au secteur Signalisation. Va-t-il être reçu par son DPX et le DUP2 et avoir enfin des réponses ?

Suite à la dernière DP, le DUP a respecté ses engagements et a abordé cette problématique avec le DPX concerné. Il a été conclu par le DUP, le DPX et les assistants de ce dernier que la surcharge de travail n'était aucunement permanente en logistique signalisation et qu'un renfort temporaire d'un agent de production au logisticien était amplement suffisant pour un fonctionnement efficace. Il est important de noter aussi que le DPX a re-balayé la fiche de poste du logisticien avec l'agent concerné le 17 novembre et que ce dernier a lui-même reconnu avoir « toutes les compétences et tous les moyens » pour réaliser sa fonction et a indiqué que « oui tout va bien » dans la tenue de son poste.

La délégation CFDT a fait remonter à la Direction que l'agent concerné accepte sa fiche de poste, mais n'accepte pas la division de charge suite au départ d'un des agents.

16-La délégation CFDT demande comment sont couverts les agents partants en voiture de service en déplacement, quelles garanties et assurances sont prises pour les conducteurs et accompagnants, et lors des coupures du midi et le soir après le service.

Les agents qui partent en véhicule de service sont couverts par la charte d'utilisation des véhicules de service dont ils prennent connaissance et signe. Pour les véhicules il y a une assurance de souscrite, et ils ne doivent pas servir à transporter des personnes non agent SNCF.

Lors des déplacements professionnels, et en dehors des heures de travail, la voiture et les agents sont assurés.

17-La délégation demande à la direction combien d'agents de l'EIVBG du site des Laumes ont réalisés une démarche personnelle de refus des titres-restaurant ?

114 agents ont renoncé au dispositif.

La délégation CFDT a obtenu de nouvelles dispositions concernant la part employeur qui sera de 4,20€, au lieu de 3,50€ précédemment et l'utilisation sur toute la France.

18-La délégation CFDT demande un éclaircissement sur le rachat de trimestre des ex-apprentis ? Est-ce que cette procédure se déclenche automatiquement ou à la demande de l'agent ?

Cette procédure n'est pas automatique. L'ex apprenti doit en faire la demande au retour de courrier adressé par son APF.

19-La délégation CFDT demande la ré internalisation des charges de travail sous-traités par exemple des extincteurs ou bien des charges parties à l'EIV ST DIZIER pour lisser certaines charges manquantes dans les ateliers ?

Il n'y aura pas de ré internalisation des charges extincteurs. La Direction a pris la décision d'envoyer la charge de pièce de soudure prévue au robot à St Dizier car ce sont des pièces non symbolisés.



Union Fédérale CFDT
Cheminots
et Activités
Complémentaires

Monsieur le Directeur d'établissement,

L'interview de Patrick Jeantet dans les échos confirme la poursuite de la trajectoire de ces dernières années sur la politique que le nouveau président de Réseau veut mettre en œuvre. Poursuite de la sous-traitance, maximisation des travaux de nuit, baisse des coûts de structure.

Pour la CFDT l'externalisation ne peut avoir un sens et un intérêt pour SNCF Réseau que si elle est raisonnée, concertée, pilotée et évaluée, ce qui n'est pas le cas actuellement.

Trop souvent, le constat est fait que l'externalisation de la maintenance ne repose sur aucune pertinence, aucune stratégie sur le long terme. Le fait de désigner nos sous-traitants comme des «partenaires» pour reprendre les termes de l'entreprise, se traduit trop souvent dans les faits par trop de complaisance, en particulier sur la qualité de service et sur un transfert irréversible de notre savoir-faire. C'est en cela que la CFDT entend infléchir la politique d'entreprise, en particulier pour rationaliser les décisions et la stratégie de SNCF Réseau.

La mise en œuvre de la politique d'externalisation doit trouver ses limites et en particulier dans le cas des EIV. La ré internalisation de certaines tâches doit être défendue par Infra rail en générale, mais aussi par vous monsieur le directeur d'établissement sur le périmètre de l'EIV BG.

De même, la CFDT demande que l'établissement se tourne davantage vers infrasolutions pour maintenir un niveau constant de charge de travail tout en gardant la priorité aux activités servant à approvisionner le réseau ferré national. Pour cela l'EIV doit se doter d'une équipe commerciale et proposer son savoir-faire chez les acteurs ferroviaires. Le président PEPY a annoncé vouloir développer SNCF Réseau à l'étranger. Pour la CFDT, il faut intégrer le savoir-faire des EIV dans le dispositif international du groupe SNCF.

Enfin, la délégation CFDT s'interroge sur l'impact des guichets uniques dans les infralog. Pouvez-vous monsieur le directeur d'établissement nous donner une estimation de l'impact des guichets uniques sur l'activité magasin ?

Nous souhaitons également revenir sur le décès de notre collègue SE de l'infrapôle Lorraine pendant une sortie d'astreinte. L'heure est plus au recueillement et à l'enquête qu'à la polémique. Toutefois, la CFDT espère que l'entreprise saura tirer tous les enseignements de ce drame, et revenir en arrière sur les dispositions relatives à l'astreinte et au travail de nuit maintes fois dénoncées par la CFDT et par l'ensemble des organisations syndicales.

Enfin, la délégation CFDT déplore la mise en application unilatérale du dispositif forfait jours pour le dernier volet de la négociation temps de travail applicable à l'encadrement. Cette façon de procéder va à l'encontre des principes de dialogue social. La délégation CFDT espère que la direction saura sortir de cette impasse et saura donner à travers la reprise des négociations un signal fort à l'encadrement porteur des impératifs de production de l'entreprise.