

L'info des cheminot-es de l'ESV TGV Paris Sud Est

Compte-Rendu réunion RPX ordi du 25 avril 2023

Restitution de l'enquête Opti'Mixte

Opti'Mixte est un outil d'autodiagnostic interne aux établissements sur l'égalité femmes-hommes via un questionnaire.

Sur notre établissement, 82 agents y ont répondu (soit 15%), dont :

- 51% des répondant.e.s sont de femmes
- 50% des répondant.e.s ont plus de 10 ans d'ancienneté
- 70% des répondant.e.s seraient des agents opérationnels.

Ce qu'il en serait ressorti :



- Les femmes sont respectées pour leurs compétences (83%)
- Elles peuvent prendre la parole librement (83%)
- La qualité de l'environnement au travail



- 29 % déclarent avoir été témoin ou victime d'une situation sexiste,
- La méconnaissance des moyens de contact pour alerter,
- Le sentiment de ne pas être assez formé pour réagir en cas de situation sexiste (56%)
- Insuffisance au niveau de la formation des managers (55%)
- Qualité vie pro/vie perso (55%)

Mesures mise en place par la direction :

- Diffusion de la plaquette harcèlement,
- Campagne de formation de l'ensemble des managers,
- Mise en place d'un process d'évaluation de l'intégration des femmes,
- Mise en place d'un suivi genré de l'attribution de la GIR et de la prime,
- Sensibilisation via la réalité virtuelle
- Mise en place atelier stand up ou éthique par trimestre
- Formation faite par une association « comment éviter le harcèlement dans les transports »

MÊME CEUX QUI SE PROCLAMENT HOSTILES AUX PRÉJUGÉS SONT VICTIMES DU STÉRÉOTYPE ET LE PERPÉTUENT À LEUR INSU.
DÉCIDÉMENT ON N'EST PAS SORTIS DE L'AUBERGE !



15% de répondant.e.s sur un établissement qui compte environ 750 agent.e.s cela est vraiment peu.

Pour SUD-Rail, il y a encore beaucoup de chemin à faire. Le sexisme ne date pas d'hier et il est temps que la direction s'active plus sur ce sujet. De plus, SUD-Rail rappelle que d'autres discriminations existent et il serait temps que la direction agisse avec un vrai plan d'actions visant à éliminer toute sorte de discrimination.

Retour sur l'expérimentation 6C

La direction s'est engagée sur une expérimentation visant d'après ses dires à améliorer la prise en charge des agents lors d'événements pouvant avoir des conséquences traumatiques.

Qu'est ce que la méthode 6C ?

C'est un protocole de premier secours visant à prendre en charge des agents dans les 6h qui suivent un événement afin d'éviter un choc post-traumatique. Cette méthode s'utilise à chaud afin d'empêcher un traumatisme qui peut s'installer après un drame ou un accident par exemple. Il serait déjà utilisé dans d'autres secteurs tels que la police, l'armée, le SAMU, les urgentistes, etc...)



Ce protocole s'articule autour d'une formation en lien avec la neuroscience et une sensibilisation sur la prise en charge des personnes en fonction de l'impact psychologique et dure 2 jours.

Actuellement 9 personnes auraient été formées (astreintes, managers et pole sécu).

Si certain.e indique que cette formation va leur permettre d'être plus à l'aise pour gérer certaines situations, 62,5% ont indiqué que ce protocole n'aurait pu s'appliquer que dans de rares cas sur des prises en charge déjà rencontrées.

Pour SUD-Rail, il est dommageable que la direction ne soit pas plus réactive. En effet, depuis des années une formation « prise en charge d'agent victime d'agression/témoin accident » existe et pour laquelle extrêmement peu d'encadrant.e.s y ont été inscrit.e.s. Nous verrons bien sur le long terme la plus-value que cette nouvelle formation apportera, encore faudra-t-il que la direction la dispense réellement à l'ensemble du corps managérial et astreinte.

Outil de Remontée et de Traitement des Irritants en Equipe (ORTIE)

*Faut pas pousser
Mémé
dans
les Orties*



C'est une application, un canal unique de remontée et de traitement des irritants qui sera accessible dès le mois de Mai. Le but est de garantir une réponse rapide aux problèmes rencontrés liés à l'organisation et à la production, elle sera remontée directement à votre DPX qui, ensuite, fera suivre au service concerné.

D'après les dires de la direction cela permettra de garder une trace de votre demande et d'améliorer nos conditions de travail. Encore faudrait-il que l'outil soit opérationnel le jour du lancement !!!

Quand on constate le résultat du semi-lancement de SOLAR, il est légitime d'émettre des doutes quant au bon fonctionnement de cette application.

ACCIDENTS DU TRAVAIL !

Bilan 2022

La direction nous a présenté un bilan des accidents de travail sur l'année 2022 :

- 43 accidents de travail avec arrêt
- 12 accidents du travail sans arrêts
- 6 accidents de trajet avec arrêt
- 2 accidents de trajet sans arrêt

C'est sans surprise que l'on constate en risque numéros1 une augmentation des AT en lien direct avec des agressions et outrages (38%). Et dans un second temps les AT concernant les accidents de plein pied (13%).

La réponse de la direction est de poursuivre la sensibilisation auprès des agents (DOJO sureté, formation lâcher prise etc.)

Il a été remarqué une nouvelle forme d'agression en augmentation ces dernières années : celle de la diffusion de vidéos d'agents par des usagers, qui, ensuite se retrouvent diffusées sur les réseaux sociaux. Cela peut avoir un effet de choc pour l'agent ainsi que sa famille.

Il serait judicieux de modifier l'accord agression en y incorporant le droit à l'image, et l'intégrant au corpus DOJO.

Présentation de la structure du projet PROGRES (outil scores)

D'après la direction, l'outil « score » sera utilisé pour la gestion et l'assemblage des ressources rames, ADC, Chefs De Bord, sédentaires pour une meilleure optimisation et organisation de service (service annuel, plan de transport, J.S, catalogue de J.S, tâche, espace entre deux tâches, rame, lieu de prise et fin de service des agents, etc...). Un

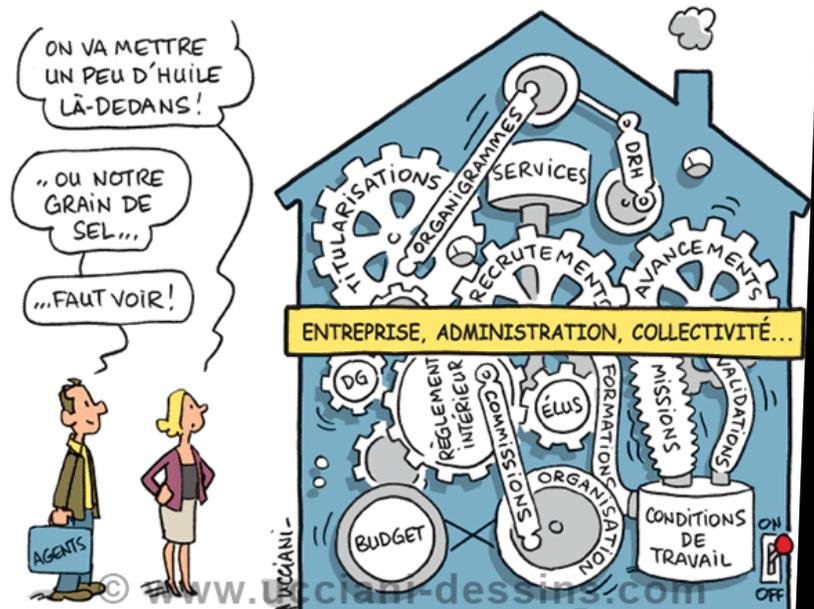
outil unique et intégré qui remplacera à terme tous les outils liés à la gestion du personnel (IDAP, PAQT, CARAIBE, PACIFIC, ...).

Pour le pôle roulant de l'axe, la partie concernant l'intégration des travaux devrait être mise en place à l'été 2023 et l'outil de commande des chefs de bord fin 2024.

Pour les sédentaires, cela devrait être mis en place fin 2023/début 2024.

Un chef de projet (encore un) a été nommé sur notre établissement

Si la direction indique, la main sur le cœur, que cet outil va modifier la façon de travailler mais n'a pas pour objectif de faire de la productivité, pour SUD-Rail cela va forcément contribuer à des suppressions de postes.



Présentation du bilan PAPRI Pact 2022

Le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail) est un document obligatoire qui formalise pour l'année, l'ensemble des mesures devant agir sur les risques professionnels identifiés au travers de formations, actions concernant la sécurité du travail et mesures QVT.

En présentant le bilan 2022, la direction est fière d'annoncer avoir réalisé +24% des formations (14209h pour 1446 stagiaires versus 11414h pour 1428 stagiaires initialement prévus).

Pourtant quand on y regarde de plus près, nombreuses sont les formations qui n'ont pas été dispensées.



Pour SUD-Rail cette augmentation s'explique par les formations initiales des nouveaux entrants et la mise en place des sensibilisations par réalité virtuelle qui n'étaient pas ou peu prévues initialement. SUD-Rail déplore que les formations en lien avec le risque agression n'aient pas ou peu été réalisées

De son côté, la direction explique qu'il y a eu des dates de formation proposées qui n'étaient pas optimales, des prestataires pas toujours disponibles et que des sessions ont été annulées pour cause de COVID (il a bon dos le COVID en 2022).

Quant aux mesures mises en place dans le cadre de la QVT, SUD-Rail déplore que la direction ait intégré des actions qui ne devraient pas y apparaître tel que le contrat de désinsectisation (5500€), nettoyage du matériel informatique (1326€), nettoyage du haut des boîtes aux lettres et vestiaires (15000€), achat d'une armoire pour les caméras portatives (55000€) ... Pour SUD-Rail ces mesures n'entrent en rien dans le cadre de l'amélioration de la qualité de vie au travail des agents. Certaines sont des mesures relevant de l'obligation de l'employeur en matière d'hygiène, d'autres (caméras portatives) sont issues de décisions expérimentales voulues par la direction qui n'ont rien à voir avec la qualité de vie au travail.

Concernant le bilan lié aux indicateurs, SUD-Rail déplore dans un premier temps la réduction de l'effectif d'année en année alors que la charge de travail quant à elle reste inchangée. Les différentes réorganisations (mixité, espace service, BFC) ont généré des risques psycho-sociaux mal mesurés par la direction. Dans un second temps, le nombre d'accident du travail reste très élevé malgré les différentes mesures mises en place par la direction bien souvent plus coûteuses qu'efficaces. D'autant plus que les agressions, souvent en lien avec l'organisation du travail ou la politique d'entreprise, génèrent frustration et mal être.



Campagne RPS 2023

Ce qui ressort des enquêtes C A VOUS :

Pour la direction les agents sont heureux de travailler à la SNCF, les relations managériales sont au beau fixe et l'ambiance de travail entre collègues est plutôt positive.

Cependant il ressort de cette enquête que les agents déconseillent à leur entourage de postuler à la SNCF. Ce qui est complètement contradictoire.

Concernant vie professionnelle/ vie personnelle :

Chez les hommes 8 points de moins entre 2021 et 2022. Chez les femmes 10 points en moins. Une chute brutale pour la direction.

Concernant l'environnement au travail, il est en phase avec les résultats qui ne sont pas bons. La dégradation des conditions de travail, la polyvalence à outrance nous épuisent.

A la lecture des résultats, il est clair que les agents ne se font aucune illusion concernant leur avenir au sein de la SNCF, ce qui est tout à fait logique : réorganisations successives, suppressions de postes etc.

SUD-Rail déplore et dénonce continuellement la stratégie de l'entreprise à toujours demander plus aux agents et tout cela dans des conditions déplorables.

Les "irritants", pour utiliser le vocabulaire de la direction, sont très élevés. Evidement puisque les outils ne sont pas opérationnels, les programmations sont intenables, et les journées quotidiennes désorganisées.

La direction a annoncé vouloir organiser de nouvelles sessions RPS pour l'ensemble des équipes afin de travailler sur un plan d'action. A croire que les précédentes ont été un véritable flop!

A peine annoncé, et déjà un carton rouge pour la direction puisque des sessions auraient été réalisées fin avril sans la présence d'un RPX... OUPS! La direction a encore oublié de convoquer un représentant du personnel dont la présence est pourtant obligatoire... SUD-Rail rappellera cette obligation pour les sessions à venir.



Expérimentation de la caméra gestion flux de l'espace service.

Malgré l'objectif numéro 1 de la direction de ne pas dépasser les 30 minutes d'attente à l'espace services, on peut toutes et tous constater chaque jour le désastre pour les usagers ainsi que pour nous tous. La solution qu'elle nous propose, ce sont des caméras améliorées, celles déjà en place sur l'espace de vente pour le moment, dotées d'un système et d'un algorithme pouvant analyser le flux et en sortir des données via l'intelligence artificielle, dans l'objectif de réduire l'attente des usagers.

Les caméras seront aussi capables de détecter une silhouette avec comportement suspect ou encore des bagages oubliés. La façon dont le DOS sera prévenu lors d'un tel événement est un mystère.

SUD-Rail dénonce le flou artistique autour de ce projet quand à sa mise en route. Une opportunité pour la SNCF qui est actionnaire de l'entreprise qui interviendra pour ajuster les caméras avec une semi-intelligence artificielle.

SI la direction indique ne pas avoir les tenants et les aboutissants sur le fonctionnement de ce logiciel, SUD-Rail craint les nombreuses dérives managériales qui s'y grefferont. SUD-Rail restera extrêmement vigilant quant à leur utilisation et veillera à ce que cela ne devienne pas un outil de flicage des agents.

La plateforme XXII CORE apprend à reconnaître des classes d'objets pour les détecter en temps réel

Exemple de scène détectant des voitures, des trottinettes, des vélos, des personnes (corps entier), des têtes (corps masqué).

Configuration Métiers	Configuration Sûreté & Sécurité
<p>Humain</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présence interdite ou suspecte - Chute - Comptage - Gestion de flux - Port EPI en zone (casque & gilets) <p>Flamme</p> <ul style="list-style-type: none"> - Départ d'incendie - Fumigène <p>Foule (silhouette de tête)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comptage - Mouvement & cinématique - Tuerie de masse 	<p>Humain</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intrusion - Présence interdite ou suspecte - Regroupements - Fréquentation - Gestion des files d'attentes - Foules <p>Voiture, Camion, Bus, Moto, Trottinette</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion de circulation - Accès interdit - Présence / Stationnement interdit - Fréquentation <p>Bagage, valise, sac à dos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sac à dos non autorisé - Bagage ou valise suspect

XXII CORE REALTIME s'intègre dans l'infrastructure existante

Caméras
Flux RTSP
Caméras de l'infrastructure (fixes, dôme, PTZ)

VMS
Agrégation et gestion
Gestion des flux vidéos et des remontées d'alertes

XXII CORE
Analyse IA
Pas de stockage d'image
Pas de stockage de données personnelles

Événements
Remontée d'alertes au VMS, superviseur ou superviseur

Vidéo - Plugin Milestone
Vidéo - Plugin Genetec

Tableau de bord
Comptage statistiques
Vidéo

API
Remontée d'alertes vers un Smartphone ou système tierce (S.I, WMS etc.)
Lien API XXII

Intégration
Genetec, Milebase, C4SD, prysm, dentic, Cognify, DIVOLUS

Mesure facilitant la disponibilité des chefs de bords et la réalisation du plan de transport

Après une expérimentation faite lors de la pointe neige à la traction, la direction nationale a décidé de mettre en place une prime de présence de 50 € brut par prise de service sur certain week-end. OUI MAIS par pour tous. Cette prime sera réservée uniquement aux ASCT et conducteurs de train de l'axe.

Voici comment cela nous a été présenté :

La direction s'est aperçue qu'il y avait une activité plus forte les week-ends, liée à la manière dont le plan de transport est construit. L'axe a donc décidé d'étendre cette mesure sur l'ensemble des établissements ayant une résidence ASCT afin de maximiser leur présence. Cette mesure s'appliquerait sur 15 week-end maximums dans l'année. Pour le moment 5 week-ends ont été définis sur l'ESV TGV PSE : les 28 mai, 8 et 9 juillet, 15 et 16 juillet, 12 et 13 août, et 2 et 3 septembre (mais cela peut bien évidemment évoluer d'ici là).



Ces dates correspondent évidemment aux départs de grand week-end ou des vacances. Si les ASCT sont présents aux dates définies par la direction, ils percevront une prime de 50 € brut par prise de service.

En clair, au lieu d'embaucher et d'harmoniser la charge des week-ends sur l'ensemble des résidences ASCT, la direction préfère jouer la carte de la carotte pour dissuader les chefs de bords de poser des congés sur les week-ends définis, inciter une remise à dispo durant des congés protocolaires ou sur des repos week-ends règlementaires et encourager à venir travailler malgré la maladie.

Pour SUD-Rail le principe d'une prime de présence est scandaleux, elle l'est d'autant plus quand elle concerne uniquement une catégorie du personnel sur un même établissement (le personnel roulant), et exclut donc les agents de vente et d'escale qui n'y auront pas le droit.

En agissant ainsi, la direction nous démontre à quel point la considération de nos métiers sédentaire est inexistante. Un affront d'autant plus violent que les plus bas salaires n'auront pas accès à cette prime de présence. Pourtant la productivité ne cesse de s'accroître, que ce soit aux guichets ou sur les programmations des agents d'escale. C'est scandaleux !!!



Alain GILABERT

Représentant
de Proximité
(Train)

Marie FONTAINE

Représentante
de Proximité
(Train)



Hayat CHERGUI

Représentante
de Proximité
(Vente)

Laëtitia BOUCHET

Représentante
de Proximité
Titulaire CSE
(Mixité)



SUD RAIL



Patrick KARNEEFF

Suppléant CSSCT et
Suppléant RPX
(Mixité)



Rénald SZPITALNIK

Titulaire CSE
(Train)



Flavien MOURLAM

Suppléant CSE et Référent harcèlement
et sexisme au travail
(Mixité)



Mélanie LEVEUZIT

Titulaire CSE et CSSCT
(Vente)



eev.sudrail@gmail.com



SUD-Rail: Les infos de l'ESV TGV PSE & BFC



SUD-Rail PSE 40 allée de Bercy 75012 Paris



09 50 25 20 69

**PARIS
Sud
Rail
EST**