

**Consultation à l'initiative du Secrétaire**

- Consultation sur le budget alloué aux commissions conjointes territoriales des Comités d'Etablissement Mobilités

Les élus ont pu prendre connaissance du tableau des propositions des demandes de subvention de la part des CE Mobilités dans le cadre de l'accord de gestion des activités sociales du 28 décembre 2015. Ils ont constaté que la somme totale demandée est de 1 600 000 €. Ceci correspond à peu de choses près à la subvention accordée au CE I&P. Verser cette somme reviendrait à arrêter toute activité sociale au CE I&P et à mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi.

A la demande des CE Mobilités de mutualiser le budget activités sociales et culturelles, la réponse est :

**VOTE : Pour 2 voix CGT - Contre 6 UNSA 1 CFDT – Abstentions 0**

La proposition est rejetée. Le CE I&P continuera à gérer ses activités sociales et culturelles en propre.

**Information à l'initiative de l'Entreprise**

- Etudes et Expertise: présentation des sauts de performance déterminés dans le volet 1. Par Monsieur Fabrice YAPI

Il s'agit de présenter la conclusion du volet 1 de la démarche. La synthèse présente les six grandes familles de métiers. Le déroulé de chaque métier se présente de la même façon autour des activités clés. Les grands enjeux sont présentés en préambule par les deux sponsors car il est important que chaque métier soit co-piloté I&P et DIIP afin d'avoir une vision technique et territoriale.

Le document complet n'est pas confidentiel, il n'y a pas d'objection à le diffuser à tous les agents.

*Comité Signalisation :*

Trois sauts de performance sont attendus :

- Apporter l'expertise à la MOA
- Construire le processus de production
- Externaliser

Il faut apprendre à mettre en œuvre et à faire faire.

On se focalise sur ces 3 sujets principaux. Les autres points clés seront vus de manière transverse au niveau de chaque DIIP et de chaque PRI. Le métier Signalisation n'est pas encore mur pour le digital, le point reste à creuser.

#### *Comité intégration système*

Deux activités clés ont émergé : apporter l'expertise en MOA et apporter l'expertise en études système.

La performance doit être délivrée projet par projet, et aucun projet ne doit interférer négativement sur un autre. On doit avoir une vision système et délivrer au bout la performance totale du système. Un gros problème est de connaître la performance actuelle. Avoir la MO technique consiste prendre le temps d'être proactif envers les acteurs afin de stabiliser le programme avant la réalisation et de se poser toutes les questions suffisamment tôt. On a des évolutions de système qui sont importantes. Il y a nécessité de bien anticiper les mouvements sur les compétences très pointues avec des formations spécifiques.

#### *Comité Ouvrages d'Art*

Les questions qui se posent sont : Comment maintenir le patrimoine et garantir la connaissance de ce patrimoine, quelle connaissance des solutions économiques. Comment gérer les patrimoines est une compétence rare. Il faut mettre en valeur cette ingénierie du patrimoine. Cette ingénierie doit être proche du mainteneur. Il faut également maîtriser la conception des OA neufs et disposer des compétences pour concevoir ces nouveaux ouvrages et savoir travailler dans des conditions complexes.

#### *Comité Voie*

Il faut continuer la co construction avec M&T : il faut avoir les deux visions et il faut garantir une vision système, assurer des études voie de meilleure qualité et travailler en équipes suffisamment en amont. Il faut pérenniser la compétence en activité de tracé. Tout le processus d'étude voie doit être bien calé avec la maîtrise d'ouvrage. Ce qui est étudié doit être réalisable. Ces compétences seront nécessairement en PRI avec la possibilité d'un pilotage en DIIP.

A la question : quelles sont les mesures prises pour améliorer la transversalité des agents I&P et M&T, il est répondu qu'en 2016 et 2017 la balance des échanges était équilibrée. Il faut aussi à l'avenir mieux mutualiser les formations, qui au final sont des formations réseau. C'est là un point sensible. Segmenter les formations n'est pas favorable aux parcours professionnels.

#### *Comité Traction Electrique.*

Trois sauts de performance sont attendus :

- Assistance technique à la MOE et à la maintenance
- Optimisation des projets – RID
- Comment développer et maintenir les compétences à l'échelle d'un PRI.

*Comité Télécoms*

Trois sauts de performance sont attendus :

- Assistance technique à M&T et compétence commerciale avec un catalogue de service
- Optimisation des projets télécom
- Comment développer et maintenir les compétences à l'échelle d'un PRI ou d'une DIIP.

L'entreprise à cette occasion présente le nouveau processus de GPEC qui fait partie du volet RH. Il faut à tout moment avoir les bonnes compétences au bon endroit au bon moment, d'où la mise en place d'un binôme DIIP IGT. Le travail sur toutes les compétences se fait en tenant compte du programme de réalisation des études. Il faut s'assurer que les actions à mener, formation, organisation de la production soient mises en œuvre.

**Concernant le saut de performance transverse et l'externalisation**

Il est commun à tous les métiers et revient en filigrane. Il faut toujours apprendre à faire faire et maîtriser le pilotage des prestataires.

Le dossier complet Etudes et Expertise devrait être porté à la connaissance de tous les agents.

➤ Présentation du Cadre d'Organisation 2018 par Anne BOUCHER.

Pour le moment il y a encore des postes à pourvoir et des postes non couverts. Il manquerait 150 agents pour couvrir le cadre d'organisation. Un certain nombre de postes sont à la bourse de l'emploi en permanence car il s'agit de couvrir des demandes récurrentes.

Les questions qui se posent pour 2018 sont : Les embauches seront-elles à la hauteur des prévisions ? Quelle part sera couverte par les mutations internes ?

➤ Informations trimestrielles T4 2017

La situation trimestrielle des effectifs du CP/RH00254 est stable. Il y a en temps complet 3267 agents, en temps partiel 346 soit en tout 3613 en effectif réel disponible à fin 2017.

➤ Situation trimestrielle du personnel intérimaire

On constate par rapport à 2016 une constante de l'ordre de 100 salariés en intérim. Les élus s'interrogent sur certains de ces postes en intérim qui perdurent et quelles sont les propositions qui sont faites à ces salariés qui semblent convenir ? Ce à quoi est répondu que le sujet de l'embauche des intérimaires est un sujet permanent qui est regardé avec attention. Le même travail pourrait être fait sur les prestataires.

➤ Situation trimestrielle des stages et mises à disposition

On a une baisse des effectifs mis à disposition de SYSTRA de l'ordre de 19 agents. Cela signifie-t-il un retour vers I&P ? Une explication est une baisse des besoins SYSTRA avec moins de développements lignes nouvelles. Tous les agents mis à disposition par SNCF chez SYSTRA sont comptabilisés à I&P, quelle que soit leur origine. Lors de leur retour au sein de SNCF, ils sont reversés à leur activité d'origine.

➤ Questions posées par les élus

Concernant la restauration sur Eurostade, il y aura mise en place d'un suivi de satisfaction pour les collaborateurs se restaurant chez le prestataire SODEXO.

Concernant les accidents de Montparnasse, chaque activité assume ses coûts.

Nouvel 'R sera présenté lors du CE qui aura lieu le 27 mars

Concernant « Etudes et Expertises » il n'y a pas de grand plan identifié à ce jour.

Les comptes rendus complets sont disponibles sur le portail I&P, dans la section « Ressources Humaines ».

A Saint Denis, le 1<sup>er</sup> mars 2018.

Frédéric STUNER,  
Secrétaire du CE I&P

