

- Présentation de la synthèse des rapports annuels d'activités des médecins du travail du périmètre I&P.

Présentation par le Docteur DOS SANTOS accompagné de M. ACHILI interne en médecine et stagiaire.

En préambule, il y a moins de centres médicaux et des regroupements de personnel. Moins de médecins aussi, 21 au lieu de 24. Les locaux sont dans l'ensemble corrects sauf à Nantes pour l'accessibilité PMR. De plus en plus de visites de patients sont liées à la souffrance au travail. Il y a de plus en plus de difficultés à embaucher des médecins du travail. Difficile aussi de contrôler les chiffres car les outils informatiques n'ont pas suivi et ne permettent pas d'exploiter les données. Les médecins sont soumis déontologiquement à une obligation de se former régulièrement ce qu'ils font. Les médecins sont assistés dans leurs missions par du personnel médical. Désormais il n'y a plus de SMR mais une SIR. Les médecins du travail ont de nombreuses missions et sont en relation avec tous les acteurs de l'entreprise dans l'intérêt des agents.

Une réforme de la santé au travail a été mise en œuvre et est applicable depuis le 1^{er} janvier 2017 avec en général :

- des difficultés pour avoir une liste des personnels qui bénéficieront d'une SIR, Surveillance Individuelle Renforcée qui remplace le SMR, Suivi Médical Renforcé.
- une mise en place des VIP médecin, visite d'information et de prévention.
- pas encore de mise en place des VIP infirmiers en l'absence de stabilité infirmière et d'autorité du médecin du travail sur l'infirmière.
- des difficultés d'adaptation de l'outil informatique S@NTRAL aux évolutions réglementaires.
- la persistance de difficultés à localiser les dossiers médicaux des salariés changeant d'établissement.
- des effectifs qui ont augmenté, au-dessus de l'agrément, du fait notamment de circonstances locales, départ de confrères, absentéisme, difficulté de recrutement de médecin.
- des établissements en réorganisation avec une charge de travail des salariés à surveiller dans un contexte de déploiement du forfait jour à partir de septembre 2017 et dans un but de prévention notamment du burnout ou épuisement professionnel. Par ailleurs, une attention devra être portée sur le droit à la déconnexion dans un souci d'équilibre vie personnelle et professionnelle.

En 2017, à I&P en particulier, il y faut noter:

- un large déploiement du forfait jour à partir de la rentrée 2017.
- des mises à jour du Dossier Unique, par l'établissement.
- une mise à jour du protocole de premiers secours sur Eurostade.
- une vigilance est souhaitable concernant la charge de travail des agents au forfait jour notamment au niveau de la Direction des Ressources Humaines d'I&P.

Des questions se posent : l'outil « médecine du travail » est-il encore adapté et quelles améliorations sont possibles, car la médecine du travail date de 1970 avec une apparition de la pluridisciplinarité en

2000, sachant qu'un souhait pour SNCF est que la pluridisciplinarité soit plus présente. Pour cela, il faut qu'il y ait de réelles synergies dans les équipes médicales et une clarification du rôle de chacun. Beaucoup de ces questions relèvent de la direction Optim'Service. Effectivement, la difficulté de remplacer les médecins du fait du numéris clausus peut entraîner des réorganisations de cabinets, et cela est une situation générale qui n'est pas propre à la SNCF.

Une particularité à noter à I&P, afin de bien renseigner les risques encourus par l'agent, une démarche particulière est entreprise pour mieux informer les médecins par l'établissement d'une fiche de visite détaillée. Cela pallie en partie les manques de S@NTRAL.

➤ **Présentation du Diagnostic Compétences Cadres**

Qu'est-ce que le DCC ? C'est une évaluation des compétences sur une demi-journée. Cela doit permettre à l'agent d'évaluer ses points forts et ses points à améliorer. L'Agence d'Evaluation et de Recrutement émet un avis consultatif. Le DCC est un outil à la disposition des agents qui devrait leur permettre d'avoir un plan de développement individuel. Ce diagnostic a pour but d'évaluer un faisceau de compétences et de coopération. Il a pour objectif de conforter l'organisation de la promotion interne par une modernisation du dispositif. Cette expérimentation devrait démarrer à partir de 1er septembre 2018 pour permettre la suppression du prérequis Cadre.

Attention, ce dispositif concerne bien toutes les qualifications E. Pour les élus, nous sommes en présence d'un retour en arrière et une attaque du statut.

Les élus votent à l'unanimité une motion demandant le retrait du projet à I&P. Le président prend acte et transmettra la motion à la direction de Réseau.

➤ **Présentation de la digitalisation des évaluations Jeune Cadre**

L'objectif de cette digitalisation est l'inscription dans la numérisation des outils RH. Le JC bénéficie d'un parcours, soit sur 4 ans, soit sur 2,5 ans s'il a au moins 3 ans d'expérience. Le parcours permet un avancement en positions suite à évaluations. Tout le parcours repose donc sur des évaluations dont le suivi actuel est sur un système papier. L'objectif du projet est de faciliter le traitement des dossiers et d'assurer une traçabilité des informations. Cela relève de la simplification des processus RH. Le passage au logiciel VISEO ne change rien au principe de l'évaluation et des entretiens.

A Saint Denis, le 23 juillet 2018.

Frédéric STUNER,
Secrétaire du CE I&P

