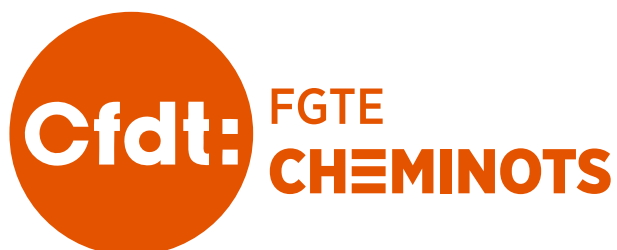




L'AMBITION DE LA NOUVELLE DIRECTION

La CFDT Cheminots a participé à une réunion d'information avec le directeur de la Sûreté ferroviaire le 13 octobre dernier. Les points abordés ont porté sur le projet *Tous SNCF*, sur les évolutions législatives, sur la feuille de route 2020-2021 et sur l'évolution des PCNS. **Décryptage.**



TOUS SNCF

Tous SNCF est le nouveau projet d'entreprise dans lequel la Sûreté est pour la première fois l'un des six piliers de la maison SNCF au même titre que la sécurité des circulations.

DEUX THÈMES SONT AU CŒUR DU PROJET

- #1 **La sûreté des personnes** (agents et clients) et des biens au quotidien : assurer la continuité des circulations.
- #2 **La sécurité des systèmes informatiques** (protection des données du patrimoine intellectuel).

MISSIONS DE LA DIRECTION DE LA SÛRETÉ (OBJECTIFS SOUS TROIS ANS)

- **Missions plurielles** : propager la culture sûreté acteur et / ou capteur.

- **Animer et coordonner** la filière sûreté au sein du Groupe.
- **Partager les bonnes pratiques** de veille juridique avec les SA.
- **Management par les risques** (diagnostic et analyse pour proposer des solutions afin de limiter ces risques).
- **Enjeu de la nouvelle** Direction des risques de l'audit de la sécurité et de la sûreté (DRASS) : insuffler le management par les risques pour chacun des agents des différentes SA.
- **Préconiser** la culture sûreté auprès du public. ●

LA DDS A LA VOLONTÉ D'ÊTRE L'ACTEUR MAJEUR DE LA MONTÉE EN COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE SÛRETÉ DE L'ENSEMBLE DES SA.

ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES

TROIS PROJETS DE DÉCRETS

- #1 **Projet de décret** sur la cynodétection permettant l'extension de notre champ d'intervention.
- #2 **Projet de décret** sur la vidéo pour la mise aux normes de l'ensemble de la vidéo sous deux ans en vue des Jeux olympiques 2024.
- #3 **Article 120 de la loi d'orientation des mobilités (LOM)** permettant le cadrage de la régulation des activités du GPSR.

UNE PROPOSITION DE LOI

Les députés Thourot et Fauvergue ont déposé une nouvelle proposition de loi sur la sécurité intérieure qui sera débattue à partir du 14 novembre 2020 à

l'Assemblée nationale. La Direction de la Sûreté a fait passer plusieurs propositions via l'Union des transports publics (UTP) et a rencontré les cabinets des ministres de l'Intérieur et des Transports.

QUE PROPOSE LA DIRECTION ?

- **Élargir les conditions d'usage** des armes par les agents de la SUGE et du GPSR à l'instar de la police nationale et municipale.
- **Simplifier la mise en œuvre** des palpations préventives par les services de la SUGE et du GPSR.
- **Permettre la généralisation** des caméras mobiles pour les agents SUGE et GPSR.
- **Redéfinir le périmètre d'utilisation** des caméras piéton afin qu'il corresponde plus justement au périmètre de compétence des agents.
- **Faciliter l'intervention en civil** des agents SUGE et GPSR par la réduction des cinq années nécessaires. ●

LA CFDT REVENDIQUE L'ANONYMISATION DES AGENTS DANS LES PROCÈS-VERBAUX AFIN DE LES PROTÉGER DES REPRÉSAILLES. NOUS AVONS DEMANDÉ LA COMMUNICATION DE L'ENSEMBLE DES PROPOSITIONS FAITES.



LA FEUILLE DE ROUTE 2020-2021

- **2020**, une année de rattrapage techno (Mobisuge, Radio).
- **2020**, une année de toilettage des notes de service et des actions redondantes.
- **Mettre de la transparence** dans les notations et les mobilités.
- **Restructurer** le siège du 116 et redéployer les postes de cadres sur le terrain.
- **Revoir les directions zonales** et présence d'un représentant ingénieur-conseil qui va aller au-devant des activités et des régions pour promouvoir notre savoir-faire.
- **Travailler sur** la marque sûreté et sur l'identité.
- **Travailler par objectif** pour remettre du sens, partage de la data avec les SA Réseaux et Voyageurs.
- **Gares & Connexions** va nous confier le pilotage de l'encadrement de toute la sûreté sur Paris Nord.



- **La garantie sérénité**, c'est ce que nous allons vendre : un cadre serein pour les agents et une garantie pour nos clients.
- **Fidélisation** et reconnaissance des agents : des propositions vont être faites avant la fin de l'année.
- **Améliorer le travail** des agents sur le terrain.
- **Mise en place** de fiches de poste avec construction de parcours. ●

LA CONCEPTION COMMERCIALE EN TROIS STRATÉGIES

#1 STRATÉGIE COMMERCIALE QUE VENDONS-NOUS ?

- Du savoir-faire.

À QUEL PRIX LE VENDONS-NOUS ?

- **Comparatif avec la sécurité privée**, dont l'agent coûte en moyenne 20 euros de heure en semaine et 50 euros de l'heure le week-end. Néanmoins le conseil sûreté, l'agent armé et la technologie sont vendus à un tarif beaucoup plus élevé.
- **La prestation sûreté** est vendue à 83 euros de l'heure, quel que soit le niveau de qualité d'expertise (cynodétection, vidéo patrouille, formation, etc.), ce qui ne nous place pas dans un régime de concurrence égalitaire. L'objectif est de toiletter notre offre sûreté afin qu'elle soit au tarif du marché en le vendant au bon prix.

#2 STRATÉGIE DE MARKETING MISE EN VALEUR DE L'OFFRE

- **Marque sûreté**, en consultant auprès des

directions zonales pour travailler sur notre identité, avec des rendus pour la fin de l'année.

#3 STRATÉGIE OPERATIONNELLE TRAVAIL PAR OBJECTIF AFIN DE REDONNER DU SENS AUX AGENTS

- **Meilleures connaissances** des phénomènes sûreté en optimisant le partage de donnée data avec les autres SA. Objectif : cartographier précisément les Hotspot de délinquance afin d'optimiser les missions.
- **Les SA Voyageurs et Réseau** ont intégré ce schéma pour les années à venir. Réseau nous a confié un budget sur trois ans. ●

UNE RENCONTRE EST PRÉVUE AVEC LA DIRECTION GÉNÉRALE DE GARES & CONNEXIONS POUR TRAVAILLER SUR CES SUJETS.

LES CARRIÈRES

La création de fiches de poste et des lettres de mission est envisagée pour définir la fonction de chacun et réviser les fonctionnements de mobilités et de promotions.

- **Méthode et transparence** basées sur des critères d'ancienneté, de mérite et de parcours.
- **Donner une date et un lieu** d'affectation pour la mobilité.
- **Coaching du salarié** afin qu'il puisse prendre part à l'évolution de métier.

→ **Une NAC spécifique** qualification D aura lieu au cours du premier trimestre 2021. ●

POUR LA CFDT, CES MESURES ONT POUR BUT D'ÉVITER LES DÉCISIONS DISCRÉTIONNAIRES DANS LE CADRE DU PARCOURS DE CARRIÈRE ET DE LA RECONNAISSANCE. ELLES VONT DANS LE BON SENS.

LES PCNS

Tous les PCNS seront maintenus, avec la spécialisation de certains de province. Le directeur souhaite voir évoluer les PCNS d'ici 2022 :

- **constat d'absence** de coordination entre les PCNS ;
- **pas de traitement différencié** entre les PCNS, alignement par le haut ;
- **des fiches de poste** devront être élaborées ;
- **la direction souhaite** renforcer les moyens humains et technologiques ;
- **la direction souhaite** réfléchir aux horaires dans les PC (temps de travail, durée des vacances, nombres de vacances) ;

- **réfléchir aux prérequis** pour entrer dans les PCNS et en sortir (évolution vers chef de salle via la VAP et sur les mobilités) ;
- **élargir les capteurs** pour récupérer le 3117 ;
- **création d'une table** au PC ASCT à Rennes ;
- **la direction veut** se préparer au CECOSS PC de Paris (commun avec les forces de l'ordre) ;
- **présence d'un opérateur** de la PAF au PCNS ;
- **les PC** ne doivent pas connaître de pénurie d'effectifs. ●

UNE NOUVELLE AMBITION POUR LA SUGE : LE DISCOURS DE LA DIRECTION EST NOVATEUR ET EN RUPTURE AVEC LES PRATIQUES PRÉCÉDENTES.

LA CFDT ATTEND LES ACTES APRÈS LES PAROLES !

- **Les évolutions de planning ou d'horaires envisagées** devront s'inscrire dans le cadre de l'accord sur le temps de travail.
- **Le statut fixe les évolutions de carrière pour les agents statutaires.**
- **La CFDT regrette la dénonciation de l'accord sur les classifications et les**

rémunérations par la CGT, SUD et FO. Cet accord apportait des plus-values importantes pour les agents en CDI.

- **La CFDT revendique la prise en compte de la pénibilité et demande des négociations sur les atteintes, les inaptitudes et l'aménagement de fin de carrière.** ●