

# GARES & CONNEXIONS

LA CFDT  
CHEMINOTS FAIT LE  
POINT

**Cfdt:** FGTE  
**CHEMINOTS**

## EXPLICATIONS

La CFDT a été reçue en bilatérale par le DRH du management et des risques de Gares & Connexions, Christophe Bruchet, l'occasion de faire un point sur les évolutions passées et à venir de la société anonyme créée le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Retour sur cette première mandature et perspectives d'avenir.

En préambule la CFDT Cheminots a tenu à faire part de ses inquiétudes compte-tenu de la politique d'austérité imposée par le Gouvernement. En effet, du discours de Politique Générale jusqu'au Projet de Loi de Finance présenté le 10 octobre, les orientations budgétaires font craindre le pire pour le financement de Réseau et SNCF G&C. Les 100 milliards étaient une promesse non financée, nous sommes maintenant face à une promesse effacée.

La CFDT Cheminots a donc exprimé ses craintes les plus vives pour SNCF Gares & Connexions.

Nous avons questionné également le DRH sur les conditions d'exercice des métiers, notamment les réflexions sur la semaine de 4 jours. La CFDT Cheminots a rappelé que ce sujet ne doit pas être abordé par le prisme de dogme. C'est une réflexion qui doit être menée sur la base de données et de propositions. La CFDT en formule de nombreuses et a rappelé son intérêt pour cette intéressante réflexion qui renvoie à la thématique des rythmes de vie, qui est un marqueur CFDT.

La CFDT a interrogé également le DRH sur l'impact du projet Résonances SNCF RÉSEAU sur SNCF Gares & Connexions.



## LES POSITIONS DE LA DIRECTION SNCF GARES & CONNEXIONS :

- ↪ Lors du premier mandat les process ont été stabilisés. L'activité est et restera globalement en expansion du fait notamment, de l'accroissement de l'envie de transports décarbonnés.
- ↪ Du fait de l'ouverture à la concurrence par appel d'offres sur TER, il est possible que la supervision de 1000 gares soit à reprendre d'ici 2034, date où tous les appels d'offres seront lancés, on n'exclut pas la création de plusieurs plateformes.
- ↪ Augmentation très probable des métiers de l'exploitation, les OIV en conséquence.
- ↪ Les revenus du Retail qui représentent une part importante de nos capacités d'autofinancement de nos investissements : nous souhaitons donner un deuxième élan au dispositif « Place de la Gare », afin de maximiser les revenus, mais aussi avec pour ambition également d'héberger des projets dits sociétaux, pour « créer de la vie, de l'activité avec les territoires ». Notre rapprochement avec les élus et avec les communautés d'agglomérations est indispensable,
- ↪ Mise en place à venir des 24 SERM : un vrai sujet d'avenir. Un directeur de projets va être nommé sur le sujet. Nous avons actuellement 80 Pôles d'Échange Multimodaux (PEM).
- ↪ Développement du métier de la Maîtrise d'OuvrAge (MOA) et de la Maîtrise d'Œuvre (MOE, recherche d'un modèle d'exploitation « un peu standardisé » : SNCF Gares & Connexions envisage la création d'une Académie MOA en son sein (en appui avec AREP côté MOA).
- ↪ Le projet Résonnances Réseau n'a a priori pas d'impact, même si cela reste à vérifier lorsque SNCF Réseau aura un peu mieux défini les contours du projet, notamment aux interfaces.
- ↪ « CONNEXIONS » est un vrai axe de développement : Gares & Connexions doit se positionner comme intégrateur d'Info Voyageurs (IV) multimodale et de l'intermodalité.
- ↪ Les métiers de l'ABE (Agence Bâtiments Énergie) représentent 1/3 des effectifs : professionnalisation du marché, y compris interactions avec le groupe SNCF, sans exclure la ré-internalisation de certaines tâches.
- ↪ Le décret Gares la loi LOM et la loi 3 DS sont une réalité, en particulier dans le Grand Est, à nous de nous mettre en position de gagner les marchés.

## UNE ÉVOLUTION STRUCTURELLE IMPACTANTE DANS LA DIMENSION HUMAINE

- ↪ SNCF Gares & Connexions est constitué à plus de 60 % de cadres et de cadres supérieurs.
- ↪ Nous avons 3 défis majeurs à venir :
  - **Le rapport au travail** qui a changé (réflexions notamment sur le lieu de travail pour concurrencer le domicile et le désir de télétravail),
  - **L'Intelligence Artificielle,**
  - **Notre pyramide des âges** (32 % des effectifs > 50 ans, 35 % > 45 ans) : nous devons prendre en compte le vieillissement, l'augmentation des salariés qui sont proches aidants, la survenue possible de la maladie, l'envie d'une troisième partie de carrière. Une vraie réflexion sur l'organisation du temps de travail, le mentorat par exemple. ¼ de nouveaux salariés viennent de l'externe chaque année, nous devons aussi en tenir compte.
- ↪ Sur les rythmes de travail, on avait effectivement annoncé des réflexions sur la semaine de 4 jours, mais cela est compliqué à mettre en œuvre ; de plus il est important pour nous de favoriser les échanges en présentiel de nos collègues car c'est un vrai levier d'apprenance collective. Un impératif partagé avec notre Directrice Générale Marlène Dolveck : « le temps de travail sur le lieu de travail doit être supérieur à celui en télétravail ».
- ↪ Limitation du nombre de nuits à 4 nuits successives dans la construction des roulements 3x8 (quasiment plus de séries de cinq nuits à date) et études de passage de 2x8 élargis en 3x8 dès que c'est possible..
- ↪ Il faut lorsque c'est possible organiser le temps de travail avec les collectifs, sur place, pour prendre en compte toutes les contraintes individuelles et faire du « sur mesure », tout en garantissant la performance du collectif.
- ↪ En revanche, nous avons du retard sur le passage en rythmes chronobiologiques.
- ↪ Nous avons le souhait d'une meilleure prise en compte des besoins individuels.
- ↪ Un roulement 7J/7 sur le poste de responsable de crise OIV existe faisant appel à l'article 49 de l'accord temps de travail.
- ↪ L'intégration de l'intelligence artificielle générative dans les processus RH (voir encart).
- ↪ Pour être un peu bousculé dans nos idées nous avons créé un Comex des jeunes (moins de 35 ans) qui a été mise en place et qui changera chaque année.

## FOCUS SUR L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE GÉNÉRATIVE

- **1 PLATEFORME SÉCURISÉE BASÉE SUR L'EXPLOITATION DES DONNÉES EXTÉRIEURES TOUT EN SÉCURISANT LES DONNÉES INTERNES.**
  - **L'IA EST UN ATOUT POUR TOUT LES TÂCHES QUE NOUS CONSIDÉRONS « SANS VALEUR HUMAINE AJOUTÉE » (LE TRAVAIL DE SYNTHÈSES, LE TRAVAIL RÉPÉTITIF...).**  
**NOUS ESSAYONS DE MONTRER L'EXEMPLE CÔTÉ RH EN CE SENS.**
    - **NOUS ENVISAGEONS UNE OUVERTURE PLUS LARGE SUR LE SUJET DANS UN MOIS OU DEUX.**
  - **LES JEUNES RECRUES ATTENDENT DE NOUS QUE L'ON SE METTE À L'IA. ILS NE COMPRENDRAIENT PAS QUE L'ON FASSE L'IMPASSE SUR DES OUTILS QU'ILS ONT INTÉGRÉ DANS LEURS PARCOURS SCOLAIRES.**
  - **L'AUTRE ATTENTE FACE À L'IA EST POUR LE RECRUTEMENT. AUPARAVANT ON RECRUTAIT SUR CV + LETTRE DE MOTIVATION, MAIS CELA NE DEVIENT PLUS UN VÉRITABLE DISCRIMINANT PUISQUE NOMBRE DE CANDIDATS FONT RÉDIGER LEUR LETTRE PAR CHAT GPT. AUJOURD'HUI ON DÉFINIT LES POSTES AVEC DES COMPÉTENCES, DES APPÉTENCES, DES SOFTSKILLS PUIS ON MATCH AVEC LE PROFIL DES CANDIDATS.**
- PLANS DE PRÉVENTION TROP GÉNÉRIQUES, TROP COPIEUX (140 PAGES ALORS QUE DEUX PAGES RECTO VERSO AVEC LES BONS PICTOS SUFFISENT POUR ÊTRE MIEUX UTILISÉS PAR LES ENTREPRISES EXTÉRIEURES).**
- ON VA FAIRE DES DOJO SÉCURITÉ POUR FAVORISER D'AUTRES MODES D'APPRENTISSAGE PLUS EN ADÉQUATION AVEC LES BESOINS ACTUELS.**

