



Personnels CCGPF
7-9, rue de Château Landon
75010 Paris



Réunion C.S.E. « conventionnel »

Juin 2020

- 1- La délégation Sud Rail/UNSA/STC demandait à la direction un point concernant la saison été 2020 inédite pour les services Vacances Familiales et Enfance Jeunesse compte tenu d'une part de la pandémie et d'autre part du nouveau logiciel LOGI-CE démarrant sa première année sans être abouti :

La direction admet qu'effectivement il s'agit d'une situation inédite, mais que le CCGPF a fait le choix de maintenir les séjours malgré toutes les difficultés et contraintes ; mobilisation de l'ensemble des salariés de ces deux services.

- Vacances familiales :
 - Les salariés, dans un premier temps, ont appelé les familles de la dernière semaine de juin et 1ère quinzaine de juillet afin de savoir si elles maintenaient leur séjour
 - L'envoi des propositions de séjours est un cours
 - Des familles maintiennent leur demande, d'autres annulent.
 - Règles strictes sur la pensions complète : service à table et respect des mesures sanitaires
 - Piscines : effectif maximum à respecter, réserver son créneau horaire
- Enfance jeunesse :
 - Choix de réaliser les affectations manuellement car trop de soucis subsistent encore avec le logiciel
 - L'acheminement des enfants se déroulera dans les conditions habituelles dans le respect des protocoles sanitaires ; les trains spéciaux sont maintenus et des réservations sur les trains réguliers ont été faites en amont.
 - Activités en sous-groupes et port du masque obligatoire pour les enfants de plus de 11 ans

Notre délégation insiste sur l'investissement du personnel de ces deux services (Siège et province), mais surtout, sur l'épuisement du personnel qui n'a pas arrêté de faire, refaire, contrôler et recontrôler, tester et re-tester, de répondre aux familles de patienter.

Il est également à noter que, même sans cette crise sanitaire, les services auraient été dans l'incapacité d'expédier en temps et en heure les propositions de séjours que se soient pour les familles ou les enfants. Alors, devrions-nous remercier Covid19 ? Non, bien entendu, mais quel alibi !!!

Notre délégation a également demandé la raison pour laquelle n'a pas été retenu le fait que les familles qui souhaitaient réellement partir nous contactent afin d'avoir un séjour. En effet, il s'agit quand même d'une année exceptionnelle et nous aurions pu prendre des mesures exceptionnelles. Il semble que les membres du bureau n'aient pas souhaité retenir cette solution : nous ne faisons pas partie du secteur marchand.

Cependant, certaines familles contactées annulent leur séjour car nous faisons des propositions trop tardivement, les cheminots sont excédés, les équipes épuisées.

2- La délégation Sud Rail/UNSA/STC demandait à la direction un point concernant l'avancement des différents logiciels informatiques :

- Le module GLPI pour la gestion des incidents informatiques est en place.
C'est sûrement un bel outil, mais avait-on vraiment besoin de nous mettre en place cela maintenant ? Ça ne pouvait pas attendre la fin août ? N'avait-on pas suffisamment de contraintes à régler comme cela ?
- SIGMA RH : il s'agit du questionnaire informatique de l'entretien professionnel ; il est finalisé. Les retours soulignent qu'il s'agit d'un outil simple d'utilisation. Super, il servira toujours uniquement pour recenser les besoins de formation du personnel ? C'est juste une question, parce que si c'est le cas, ce n'était pas la peine de dépenser autant d'argent !!
- AS-Tech : en fin d'année 2019, la direction nous informait que le développement s'était poursuivi jusqu'en juin 2019 puis le projet avait été suspendu en juillet 2019 le temps que les migrations puissent être réalisées sur le nouveau domaine.  . Aujourd'hui, nous avons à nouveau du retard, mais par rapport à la réquisition des ordinateurs pour le télétravail mis en place le 16 mars 2020 compte tenu de la crise sanitaire. (Tiens, Covid19 est de retour ! ça fonctionnera sûrement un jour ...  , mais, ça nous a coûté combien ? Chut, ce sont des questions que l'on ne doit pas poser, ça ne nous regarde pas )
- Pôle Transport du SEJ, logiciel Moov = toujours en cours donc = Gomme et crayon   
C'est ça le progrès et le bien-être des salariés au travail ??? Et, franchement avant que Covid19 face son apparition, il s'est écoulé un certain nombre de mois !
- Le projet Logi-CE (Ce qui doit remplacer ALFA), avec CASTELLIS suit son cours... La direction nous dit qu'il est en production bien que le celui-ci accuse du retard et qu'il reste des dysfonctionnements. 
Dysfonctionnements : des vacanciers ayant réglé leur séjour et se retrouvant sans affectation visible quelques jours après, d'autres ayant payé et recevant toujours des relances de paiement, d'autres encore ayant une affectation sur un village « A » et un village « B » leur demandant s'ils maintiennent bien leur séjour....
C'est cela vos dysfonctionnements ? Les collègues travaillent comme ils peuvent avec les moyens que vous leur avez donnés ; c'est une année catastrophique et Covid19 n'est pas le seul responsable....

Au fait, et le Logiciel Recrut du SEJ : le développement de la partie Web qui avait été réalisé ne pouvait pas être hébergé en 2019. De ce fait il ne pourrait être exploité que pour la saison 2020.  Alors, c'est bon maintenant ? parce que ce serait dommage d'avoir dépenser autant d'argent pour ne pas s'en servir ! Mais, chut, ça ne nous regarde pas les questions économiques !! 

3- La délégation Sud Rail/UNSA/STC demandait à la direction le nombre de salarié(e)s concerné(e)s par les mesures de chômage partiel et de télétravail pour les mois de mars, avril et mai.

Chômage partiel :

Télétravail :

130 personnes concernées pour le mois de mars

13 personnes au S.L.B.

139 personnes concernées pour le mois d'avril

54 personnes au Siège

Les C.V.E. et les villages n'étaient pas concernés

Et là, notre directrice adjointe nous précise que les membres du bureau ont déclaré que les mesures de télétravail prendraient fin le 3 juillet prochain ! Qu'elle ne souhaitait pas nous donner de faux espoirs quant à la négociation d'un accord, sachant qu'il s'agit d'une revendication que nous portons depuis de nombreuses années. Les questions que nous nous posons sont les suivantes ?

- Tous les membres du bureau ont été consultés ?*
- Se sont-ils renseignés du ressenti des salarié(e)s face à cette façon de travailler ? N'avons-nous pas fait la preuve que cela fonctionnait ?*
- Pourquoi prendre cette décision ? N'avons-nous pas une direction technique pour ces questions ?*

Nous sommes intervenus concernant le personnel dit « vulnérable », qui continuait en télé travaillant et en venant sur le lieu de travail : la réponse qui nous a été fournie, « alors certificat de confinement ». Ce qui induit du chômage partiel. Donc, nos directions useraient du dispositif gouvernemental alors qu'une autre solution est tout à fait possible.

De plus, dans le Protocole National de Déconfinement pour les Entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés, l'étape 3 du déconfinement du 24 juin 2020, il est précisé :

- I- Les modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social
 « Les employeurs doivent accorder une attention toute particulière aux travailleurs à risque de forme grave de COVID-19 (cf avis du HCSP) : il convient de limiter les contacts et sorties aux personnes elles-mêmes en raison de leur fragilité à l'égard du SARS-CoV-2. Le télétravail est une solution à privilégier : il doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical. Il doit être favorisé aussi, autant que possible, pour les travailleurs qui sans être eux-mêmes à risque de forme grave vivent au domicile d'une personne qui l'est. Lorsque le télétravail ne peut être accordé, il convient d'assortir le travail en présentiel de mesures de protections complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée »



Au-delà de ce qui est dit précédemment, les salarié(e)s ont démontré que cela fonctionnait et avait permis à notre entreprise de perdurer. Ce dispositif, bien encadré, permet de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail et il permet de concilier vie privée et vie professionnelle. Les salariés veulent la négociation d'un accord !!! Il est impératif que **NOS DIRECTIONS EVOLUENT SUR CE SUJET !!!**

4- La délégation Sud Rail/UNSA/STC souhaitait échanger avec la direction sur la gestion de la crise



Durant cette période inédite, certains salariés se sont sentis quelque peu abandonnés, délaissés par leur service. Nous avons échangé et notre direction sensibilisera les responsables sur l'importance, dans ces moments-là, de renforcer le dialogue avec les salariés, de leur apporter leur soutien et de les aider à prendre du recul.

Notre délégation ne dit pas que rien n'a été fait, bien sûr. Mais tous les services n'étaient pas « logés à la même enseigne » ! Ces propos semblent très logiques, plein de bon sens et plein de gratitude. Alors, il faudra nous expliquer les raisons pour lesquelles vous n'en avez pas fait preuve vis-à-vis d'un membre de notre délégation que vous avez sanctionné assorti d'une mise à pied de 5 jours !!!

5- La délégation Sud Rail/UNSA/STC demandait à la direction des informations quant aux recrutements en cours

- Directeur(trice) du CCGPF : recrutement en cours ; pas de candidatures internes, les annonces externes ont été relancées.
 Le poste de Directeur du CCGPF est vacant depuis la mi-juillet 2017 et ce ne sont pas les quelques mois d'occupation du début d'année 2018 qui sont venus alourdir la masse salariale !!!! Que d'économies ! maintenant, au vu du positionnement sur le télétravail, nous nous posons légitimement la question suivante : veut-on vraiment un directeur(trice) ? Cette fonction est-elle assurée par un membre du bureau ? Si tel était le cas, dont acte, mais que nous sachions enfin !
- Responsable d'accueil HENDAYE : recrutement différé pour une prise de poste en 2021
 Eh bien, en voilà encore des économies
- Chef de cuisine SAMOËNS : pas de candidatures internes ; annonces externes relancées
 Pourtant, vous en aviez trouvé un et vous avez raté le coche sous prétexte qu'il était trop gourmand ! Aujourd'hui, vous osez nous dire qu'avec la crise on risque d'avoir des candidatures ! Et puis, puisque SAMOËNS est fermé, on ne va pas se priver d'un peu plus d'économie !!
- Chef de cuisine BRIANCON : pas de candidatures internes ; annonces externes relancées
- Responsable maintenance et entretien au VERDON : le poste sera pourvu au 1^{er} juillet 2020.
 Alors, dans ce cas précis, nous sommes partagés. Comme il s'agit d'un salarié CDI du village qui prend le poste et à qui on évitera de partir en mutation tous les hivers, nous nous sommes dit « chouette ». Mais d'un autre côté, c'est encore un poste en CDI à 172 AM2 qui est supprimé. Et en avant les économies, ça continue !!

- Poste d'ouvrier d'entretien sur le CV de CERESTE : étude du besoin en cours ; une décision sera prise dès les travaux de désamiantage.
- Poste d'ouvrier qualifié SAINT MANDRIER : appel à candidatures internes vient de paraître
- Directeur de MONTDIDIER : sera ouvert à candidatures externes faute de candidatures internes.

**ON NE VEUT PAS
TRAVAILLER PLUS
ON VEUT ARRETER
DE GAGNER MOINS**

Alors là, sur ce poste, c'est incroyable ce que notre direction peut gagner comme argent depuis des années.

Petit historique :

Lors d'un audit sur le service vacances familiales au début des années 2000, avait été créé un poste de responsable de la restauration coefficient 202. Poste supprimé par la suite car le salarié a été muté comme directeur sur un village de vacances avec 20 points supplémentaires pour prendre en charge la restauration. Donc depuis 2008 environ, c'est 182 points d'économie.

Le directeur de MONTDIDIER avait depuis plusieurs années la responsabilité de la restauration, mais toujours avec les 20 points supplémentaires. Aujourd'hui, non seulement ils ont disparu mais on veut en plus, quelqu'un qui remplace au pied levé un directeur absent. Nous pensons que là aussi, notre direction va miser sur la crise et le nombre de chômeurs qui augmente...

6- TRAVAUX/MATERIEL, qui est véritablement à la direction de ce service :

La réponse de la direction est la suivante : « les responsables techniques et les élus ont chacun leur rôle et leurs prérogatives. »

Soit ! Sauf que là aussi, il s'agit de belles paroles, car dans la réalité, nous constatons que la véritable direction se situe au niveau des élus. Ce service est en souffrance depuis des années ; les salariés sont malmenés et cela, bien que nous ayons déjà déposé deux droits d'alerte avec l'intervention d'un ergonome. Mais, quoi qu'il nous en coûte, nous ne baisserons jamais les bras, soyez en sûr !

Vos membres du « pseudo » CSE :

Ouvriers/ Employés

Titulaires

ALIGON Julie (SVF)

LEFEBVRE Claude (VV Calvi)

CALASNIC Denis (STM – Rég. Centre

SAADELLA Shérazade (SEJ)

Suppléants

DECOR Michel (SVF Province)

PALOS Nadine (SEJ)

LE MEUR Jennifer (STM – Rég. Centre)

QUILLET Nathalie (SEJ)

ALLANIC Didier (VV Quiberon)

Agents de Maîtrise

Titulaires

PEREZ Françoise (SVF)

YOUSFI Frédéric (STM – Région Sud/Est)

Suppléants

PICABIA M-Claire (VV Hendaye)

VECCHIOLI Fabien (VV Calvi)

Délégués Syndicaux et Représentants syndicaux :

SZCZEPANSKI Guillaume

(SVF Province Sud rail)

LEVEN Serge (STM – Bretagne UNSA)