



Des Groupes de Travail qui n'en ont que le nom !

Probable conséquence de la grogne des agents SUGE, la direction de la sûreté a décidé de réunir les 4 Syndicats représentatifs dans des groupes de travail afin de discuter des évolutions du métier Suge.

FO a exprimé sa satisfaction de voir enfin certains sujets abordés, et notre organisation espérait pouvoir discuter sérieusement avec la direction de la reconnaissance de notre service.

Malheureusement ces réunions ont surtout été axées sur de l'information descendante plutôt que sur des échanges. Quelques éléments ont toutefois été pris en compte pour réflexion....

Les GT étaient divisés en 3 sous-groupes : stratégie et finance, métier, et RH.

FO était mandaté pour débattre sur des sujets primordiaux comme le déroulement de carrière, la formation, l'embauche, la protection de l'agent Suge, ...

Pour la direction un seul leitmotiv au niveau de ces 3 GT : la réduction des coûts de l'agent Suge !!

Oui, les premiers effets de la réforme ferroviaire d'août 2014 commencent à se faire sentir à la Suge ! Le fait de ne plus être une seule entreprise, ajouté aux effets dévastateurs de la contractualisation, **conduit la direction à envisager des suppressions de postes !!**

L'ARAFER (« le gendarme du transport ») a refusé le Document Référence Sûreté (le contrat de nos prestations tarifées pour les EF) car le coût de l'agent Suge (89€ de l'heure) serait trop élevé !!

Donc la Direction veut baisser les coûts ! A cela s'ajoute un contrat de précommande des activités qui serait en baisse au niveau national. La contractualisation est faite en heures, et ce nombre d'heures est transposé par agent (un agent produirait 1100h/an en moyenne).

Un système que FO dénonce depuis sa mise en place. En effet, nous pensons que la sûreté doit avoir son propre budget (plusieurs solutions sont possibles, dont le paiement d'un forfait sûreté, inclus dans le prix d'un sillon) pour travailler de façon autonome et responsable.

Stratégie et finance

La direction tente de valoriser au maximum le métier de la Suge pour attirer les activités sur un renouvellement des contrats, voir leur augmentation. Espérons qu'un jour une activité ne souhaite pas avoir une équipe Suge qui fasse un spectacle de claquettes entre deux trains.....

La direction nous a annoncé que des pistes devaient être trouvées pour réduire le personnel (surtout fonctionnel, mais pas que...) suite à la décision de l'Arafer, mais aussi à la précommande d'heures plus faible.

On marche sur la tête dans ces heures où le risque terroriste est omniprésent, avec des pouvoirs plus importants pour l'agent Suge suite à la loi Savary. **D'un côté on se félicite du travail de l'agent Suge mais d'un autre les contrats baissent ! A quoi doit on s'attendre demain ?**

La direction insiste sur une meilleure saisie des MCI pour la facturation aux activités. Le système est en cours d'évolution pour être plus efficace (moins de bugs), et doit être décliné sur mobisuge (nous délégation déclare qu'un agent suge sur le terrain ne doit pas faire de tâches administratives, et rester vigilant). Les mci alimenteront les tableaux de reporting allégeant les tâches des agents fonctionnels (supprimant certainement des postes au passage).

Un paradoxe puisque d'un côté on nous demande de faire des mains courantes de plus en plus détaillées et longues, et d'un autre côté il faut faire de plus en plus de production !

Pour les encadrants de proximité, l'outil harmonie va être remplacée par « feuille de mission » (qui alimentera des reporting). Des formateurs vont faire le tour de la France pour que tout le monde soit opérationnel sur cet outil.

La direction nous annonce la suppression de plusieurs postes (sans consultation CH ni CE !). Le pôle international ainsi que les postes de RRS (responsable régional sûreté, 26 postes dont 10 non Suge, des postes venant tout juste d'être affectés à la sûreté !) sont les premiers visés. Les fonctions de RRS seront transférées aux chefs d'agence. Les agences seront recalibrées en taille et le poste de CAL requalifié à G avec un adjoint à F. Ces organisations vont se faire DZS par DZS.

Une étude est en cours pour que les DPX prennent aussi l'astreinte.

La direction travaille sur des reclassements plus rapides des agents inapte Suge définitifs, nous signalons qu'il y a des règles d'entreprise et qu'il ne faut pas faire n'importe quoi avec des situations déjà compliquées.

De plus, il est fait actuellement un recensement pour connaître les demandes de mutation en dehors de la Suge, **la direction envisage de laisser partir les agents qui ont fait une demande hors service**. Cette mesure est certainement liée à la baisse des contrats.

La direction nous parle d'une possibilité de clients mystère pour la Suge. Nous ne voyons pas l'utilité d'une telle mesure, nous sommes déjà assez contrôlés par la mci, l'encadrement, les clients... **Nous rappelons que sommes l'agent SNCF le plus identifié !!!**

La Direction nous demande notre avis sur le fait d'effectuer du contrôle de titre de transports (sans infractions de comportement, et bien évidemment sans passage au titre 1 des roulants !). Nous nous opposons à cette mesure, c'est le cœur de métier Suge qui est attaqué ainsi que la classification des métiers. Il y a encore des contrôleurs, c'est leur travail pas le nôtre.

La loi Savary impose un code de déontologie à la SNCF et à la RATP (le GPSR étant dépourvu de ce dernier). L'état impose l'écriture et notre code devrait donc être plus succinct. Il y aurait une notion de possession obligatoire de permis de conduire (si détenteur) pendant le service.

Métier

Après avoir confirmé la volonté de passage au 9mm, la direction nous précise qu'un décret du conseil d'état légalisant le port de cette arme pour la Suge et le GPSR est susceptible de sortir mi septembre. Le choix de l'arme est le **Sig Sauer P320** modèle compact, arme ambidextre de dernière génération avec une possibilité de modifier la crosse selon les morphologies. Les agents seront dotés de 2 chargeurs garni de 15 cartouches chacun, ainsi que d'une mallette de rangement.

Il est prévu qu'au plus tard tous les agents soient dotés de cette arme dans les deux années à venir. Tous les agents recevront une formation initiale de deux jours avec 100 cartouches d'entraînement (l'une de ces deux journées comptera pour un des deux tirs annuels).

FO a demandé de passer à 30 cartouches (25 actuellement) par séance de tir d'entraînement pour avoir une cohérence avec le nombre de chargeurs en dotation. D'ici 2 ans, la direction estime que les armes seront achetées et les agents dotés et formés.

La formation en civil armé va être dispensée mi octobre par la Police Nationale aux formateurs de l'UDSUR, ensuite L'UDSUR va former les moniteurs TIS régionaux qui déclineront à tous les agents qui ont plus de 5 ans de service. A noter que les missions civiles aujourd'hui sont estimées à 2% des missions de la Suge, avec la loi Savary l'entreprise est sur un chiffre de 3% : donc peu de missions civil en plus. La procédure de mise en place sera simplifiée, l'OPJ devra être simplement avisé une semaine à l'avance de la mission. FO demande d'éviter de travailler en tenue et en civil sur le même secteur.

A partir de janvier 2017, des tests pour la « caméra piéton » seront lancés sur certaines DZS, pour une durée de 3 ans.

Il est prévu de délocaliser en région certains formateurs pénal afin d'être au plus prêt des agents.

Pour la formation continue, FO demande une formation SST adaptée à notre métier, en intégrant les risques liés aux différents actes terroristes. La direction ne le prend pas en compte et nous répond que le plan de formation va déjà être conséquent avec la formation tir et civil armé.

A l'inverse nous trouvons inutile de dispenser une formation PMR sans réel intérêt pour notre service alors qu'il y a tant de demandé et tant à faire !

Notre revendication de mettre des chefs d'équipe (qualif D) dans les équipes commence à être entendue. La direction propose de passer certains qualif C à la qualification D en opérationnel, les critères restant à définir. Nous sommes par contre en désaccord avec le nombre d'agents annoncé qui est de 11 !! **Un par Dzs !** A noter que comme annoncé lors de la DCI de juin pour la SEF, il nous a bien été confirmé la requalification de certains postes à la qualification D.

Autre point de désaccord, la perte de la qualif C qui prendrait le poste de D. Pour FO cette qualification doit être rétribuée ! Il est déjà étonnant qu'un agent Suge ne passe pas automatiquement qualification C au bout de quelques années au regard de ce qu'il lui est demandé sur le terrain, ainsi que dans sa vie privée. Rappelons que nous sommes le seul service à avoir la LSQ au dessus de notre tête.

Notre délégation a réitéré sa demande de créer une GIR spécifique pour les qualifs D.

La reconnaissance du métier Suge passe aussi par des revalorisations de postes !

La direction veut que la vidéo patrouille prenne une place beaucoup plus importante à la Suge. Le nombre de postes devrait passer de 4 à 16 au PCNS, toujours avec des services de matinée et soirée. Un poste d'ADPX va être créer. Des postes opérateurs devraient aussi s'ouvrir en province si possibilité.

3 agents sont formés maître chien détecteur de matières explosives pour l'instant. D'ici la fin d'année 10 collègues devrait être formés (à terme la direction a une volonté de 30 agents). Ces agents vont être beaucoup utilisés dans les procédures de levée de doutes pour les colis suspects (la procédure va changer prochainement). Nous demandons un protocole d'intervention pour l'équipe Suge lors d'intervention, la direction nous répond que l'équipe n'interviendra pas sur un individu porteur de matières explosives. Espérons qu'aucun collègue ne soit confronté à cette situation, car la réponse de la direction est pour le moins légères..... A noter que des maîtres chien de société privée travaillent pour la Suge. Lorsque nous demandons avec quel budget, la direction nous précise qu'il s'agit d'une ligne de budget à part de la sûreté : tiens c'est possible là !!!!! Comprendra qui veut !

Fo demande de nouveau que tous les agents aient accès aux offres de postes.

Les EPVB (VTT/VTG) devraient avoir une organisation identique à la SEF. Nous n'avons pas eu de réponse concernant les CAT.

Les EMI (équipe mobiles intervention) qui vont être créés en PACA, à Gardane et Nice, composées d'agents Suge, d'ASCT et d'AAS devront voir le jour en novembre prochain.

Nous demandons de connaître le contenu des mises à jour du i-mémento. La direction après un deuxième échange sur le sujet nous répond qu'elle n'a pas trouvé comment faire.

Équipements divers : les agents seront dotés d'un bonnet « sûreté ferroviaire ». Certains sites pourront avoir accès à des chaussures grand froid. Le pack balistique a été changé pour des GPB opérationnels pour une durée de 10 ans, nous demandons que des GPB plus discrets soit fournis notamment aux EPBV. Des étuis port discret pour la future arme de service sont à l'étude. Nous demandons une réflexion plus poussée sur des équipements de protection intégrés à la tenue.

RH

Nous sommes surpris de ne pas voir abordé un point sur le temps de travail. Avec la réforme ferroviaire le titre 3 n'apparaît plus, pourtant la Suge y était, faute d'être dans le titre 1 (refus de la Direction de nous passer dans les roulants, impossible selon eux !!!). Le RH 0657 (organisation et temps de travail) va être réécrit prochainement, **le fait de ne pas en discuter maintenant ne laisse rien présager de bon !**

Un point sur lequel nous devons discuter était **l'accord cadre agression**. La revendication de FO étant de changer cet accord pour créer un **accord cadre de protection de l'agent Suge**.

Il faut protéger l'agent même en dehors de l'agression : en intervention l'agent Suge doit aussi être repris dans cet accord (par exemple en courant après un délinquant), pour les outrages il serait normal d'avoir un avocat spécialisé et systématique, la mise en place d'une défense pour les vidéos d'agents mises sur le net (aide pour la procédure informatique afin d'enlever la vidéo, et assistance pour le dépôt de plainte), etc... Malheureusement nous avons seulement pu discuter sans réelles négociations car celles-ci doivent passer par l'épic SNCF (encore une façon de ralentir les choses). De plus la direction nous affirme que l'accord cadre agression régional n'est plus valable avec la réforme ferroviaire, le RH nous précisant que l'accord national est toujours valable jusqu'à la création d'un accord spécifique Suge national. Nous répondons que les accords régionaux persistent étant donné qu'ils n'ont pas été dénoncés.

La création des EMI va engendrer des mutations, de l'IDF notamment, une trentaine de postes Suge sont à pourvoir.

Concernant les mutations, en audience la direction nous avait annoncé un travail sur un listing de mutation nationale, qui apporterait beaucoup plus de cohérence, mais pendant le GT le RH national ne semblait pas au courant !

La direction travaille sur l'anticipation des sorties métiers afin d'évaluer les embauches et d'autoriser plus largement les demandes de temps partiel.

La direction refuse une nouvelle fois notre demande de paiement intégral de l'IPA/ICPA pour les agents opérationnels à temps partiel au même titre que les agents fonctionnels.

FO revendique, une nouvelle fois, une prime spécifique qui rentrerait dans notre traitement. La direction refuse en prétextant que ce n'est pas possible pour notre service. Que dire de cette réponse ?

FO : la défense du salarié et du métier.