

## Sommaire

### Page 1

-Convention collective nationale  
-Réforme – période transitoire

### Page 2

-Egalité professionnelle Femmes  
Hommes

### Page 3

-Sécurité  
-Infrapôle LGV Sud-Est Européen

### Page 4

-RH – Supplément de  
rémunération qualification D  
-Accord en faveur des travailleurs  
handicapés  
-Bilan social

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU FERROVIAIRE

L'UNSA-Ferroviaire a "ouvert la voie" en indiquant début 2015, qu'il signait l'accord portant sur le champ d'application de la convention collective nationale du Ferroviaire. Depuis la CFDT et la CFTC se sont rangées à cet avis, validant de facto le premier chapitre de la Convention.

La future Convention Collective Nationale du ferroviaire s'appliquera donc aux entreprises dont l'activité principale est :

- le transport ferroviaire de marchandises et de voyageurs,
- la gestion, l'exploitation et la maintenance sous exploitation des lignes et installations fixes d'infrastructures ferroviaires,
- la maintenance du matériel roulant (excepté celle hors des technicentres),
- l'exercice des tâches et des fonctions de sécurité ferroviaire (conduite, aiguillage...) dans le cas où elles seraient sous-traitées ultérieurement à des entreprises relevant d'une autre convention.

## REFORME - DISPOSITIONS PENDANT LA PERIODE DE TRANSITION

Afin d'assurer la meilleure représentation des personnels entre le 1<sup>er</sup> juillet et la date des prochaines élections (prévues en fin d'année), la Direction accepte enfin que **les agents restent rattachés à leurs actuelles instances représentatives du personnel** (CE, DP, CHSCT), malgré les migrations administratives qui se feront au 1<sup>er</sup> juillet (transfert vers EPIC SNCF de Tête et EPIC SNCF Réseau).

Les versements contributifs aux CE, pour les Activités Sociales et Culturelles, et pour leur fonctionnement seront maintenus en l'état jusqu'à fin d'année 2015.

Pour 2016 et au-delà, l'UNSA a appelé à l'ouverture de discussions avec l'entreprise afin que les agents de la région, indépendamment de leur futur CE d'appartenance, puissent bénéficier des cantines et autres activités sociales ou culturelles régionales.

Pour les futurs CE, outre les CE de G&C, Fret, Directions nationales, le découpage devrait comprendre des Comités d'établissement territoriaux SnCF Réseau et des Comités d'établissement territoriaux SnCF Mobilités.

Un accord est en cours de négociation.



## CER LYON - COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



La région (périmètre CER) comptait 19% de femmes en 2014, contre 19,2 % en 2013. La baisse est certes très faible, mais à une époque où la politique consiste à promouvoir toutes les diversités et faire en sorte que l'entreprise soit progressivement à l'image de la société, **19% de femmes reste un résultat extrêmement décevant.**

Une grosse proportion de recrutements s'est faite en 2014 dans les métiers techniques, notamment à l'Infra Maintenance et Travaux, et ce métier n'a recruté en fait que 5,5 % de femmes. Les recrutements se sont donc opérés dans des branches suscitant peu de vocations chez les jeunes filles.

L'UNSA pense qu'il appartient bien à l'entreprise de faire évoluer la proportion globale de femmes dans l'entreprise par tous les moyens possibles. Les engagements ne suffisent pas. Ce qui compte, ce sont les résultats. Et le constat à fin 2014 n'est pas bon.



Concernant la rémunération, l'UNSA constate cette année encore que la proportion des femmes dans les hauts salaires reste assez faible. Cela montre que les femmes rencontrent toujours de vraies difficultés pour faire carrière, par les choix qu'elles peuvent être tentées de faire à l'égard de leurs enfants, mais aussi probablement par de réelles difficultés à décrocher des promotions et des postes à responsabilités.

**L'UNSA pense que la Direction doit être plus entreprenante dans la gestion des ressources humaines afin d'améliorer la mixité.**

Par ailleurs, il nous paraît important de davantage combattre le sexisme ordinaire et la discrimination à l'égard des femmes, phénomènes qui peuvent être véhiculés dans les établissements. Les blagues, propos, écrits ou comportements à connotation sexiste, les gestes ambigus sont inacceptables dans l'entreprise. Il est de la responsabilité des dirigeants des établissements d'être exemplaires et de faire les rappels nécessaires.

Pour finir, cette année encore, l'UNSA salue le travail fait par le réseau « **SNCF AU FEMININ** » qui œuvre à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le réseau propose aux femmes des formations ou des solutions pratiques pour les aider à gérer leur carrière et faciliter leur organisation. Il incite aussi les hommes à davantage s'intéresser et œuvrer à leur vie familiale, de sorte que dans un couple chacun puisse conduire sa carrière professionnelle de manière équitable. L'UNSA souhaite que le réseau jusqu'à présent plutôt tourné vers les cadres s'élargisse aux trois collèges afin de proposer son appui à toutes les femmes agents de l'entreprise.

## SECURITE : une préoccupation pour l'UNSA

Une réunion extraordinaire CER s'est tenue le 19 mai, comme suite aux nombreux incidents constatés depuis le début de l'année sur la Région.

On peut citer des dépassements de vitesse, la circulation d'un train de fret porteur d'un Avis de Transport Exceptionnel sur un itinéraire non étudié, des portes de train corail ouvertes, au moins deux engagements intempestifs d'une circulation sur une Voie faisant l'objet de mesures de protection pour graissage, des déraillements divers dus à des erreurs de manœuvre, des franchissements intempestifs de signaux, des franchissements de repères Nf par des circulations commerciales sur LGV, une dérive, des dégagements intempestifs du domaine fermé, une DFV restituée à voie libre avec train travaux dessus, des commutateurs LGV actionnés en dehors du domaine protégé demandé, un talonnage d'aiguille sur voie principale par train de travaux, un incident caténaire.....



Nous pensons que **les efforts de productivité demandés, les réductions d'effectifs, et la non-prise en compte par la Direction des dysfonctionnements signalés, nuisent à l'organisation du travail, à l'engagement du personnel, à la sécurité et donc à la performance globale.**

Nous pensons que **les procédures sont trop complexes** (S9 en particulier), que désormais elles n'ont plus le sens nécessaire pour être acceptées et comprises par les nouvelles générations.

## CREATION INFRAPOLE LGV SUD-EST EUROPEEN



Le CER de Lyon a été consulté sur la fin de l'Infrapôle LGV Lyon Méditerranée à Chateauneuf sur Isère et sur la création à Lyon de l'Infrapôle LGV Sud-Est Européen. **L'UNSA a voté contre ce projet.** L'UNSA demande désormais à la Direction de tenir ses engagements concernant le télétravail et les aménagements d'horaires promis aux salariés drômois.

**L'UNSA alerte également sur les économies faites dans le domaine de la formation et les conséquences sur les compétences du personnel.**



Des actions de management sont en cours (programme PRISME, plan FSA, PC<sup>2</sup>TS, Excellence sécurité, livraison de nouveaux caissons LTV, recyclages S9....etc), mais le CER les juge insuffisantes et a voté une délibération pour que les CHSCT des entités opérationnelles recensent les incidents de leur périmètre, recherchent les causes et émettent d'ici fin septembre des préconisations.

## Trains d'Equilibre du Territoire

La commission parlementaire présidée par le député Philippe Duron vient de rendre son rapport le 26 mai 2015.

Pour notre région, le rapport préconise la suppression des Trains Intercités Lyon Bordeaux, avec un remplacement par car sur la branche sud et par train TER pour la branche Nord.

A l'inverse, il préconise un renforcement de l'offre ferroviaire sur la ligne Nantes-Lyon.

Le rapport Duron propose par ailleurs de conserver la ligne Intercités de nuit Paris-Briançon en raison de son caractère enclavé et sans offre alternative, et de supprimer la ligne intercity de nuit Paris-Savoie.

**L'UNSA ne peut que condamner les préconisations de suppression, et de remplacement par des cars**, rappelant que le train constitue un outil de développement des territoires, un service public plus sûr, rapide, confortable et respectueux de l'environnement, au service des usagers.



## LE SAVIEZ-VOUS ?

### Procédure RH 00996 - Supplément de rémunération des agents D 2-19

Le 1er avril 2015, conformément à l'accord salarial 2014, signé par l'UNSA, la grille salariale a évolué. Il a été créé un accès à la position D-19. L'entreprise a décidé de mettre en place un **nouveau supplément de rémunération qui sera attribué aux agents d'au moins 50 ans et présentant une ancienneté D2.19 supérieure à 5 ans.**

### Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés (bilan 2014)



Le taux de 6 % de travailleurs reconnus handicapés n'étant pas atteint, un accord d'entreprise a été conclu en 2012 et est en cours de renouvellement (cause réforme ferroviaire).

La région Rhône Alpes comptait, fin 2014, 331 bénéficiaires de l'accord, soit 4,5 % des travailleurs.

36 renouvellements de RQTH ont été faits. **6 recrutements de travailleurs handicapés ont eu lieu**, essentiellement dans des métiers techniques. Les achats auprès du secteur protégé se sont montés à 480 000 Euros (achats et prestations diverses). C'est globalement un bon résultat. Indépendamment des migrations prévues entre EPIC au 1er juillet, la correspondante régionale Travailleurs Handicapés garde le même périmètre et continuera de s'occuper cette année de l'ensemble de 13 établissements rattachés au CER de Lyon.



### Bilan Social 2014 Rhône Alpes (périmètre CER Lyon)

**L'UNSA constate une baisse des effectifs sur le périmètre du CER, de 8761 agents en 2013 à 8496 agents en 2014, soit une baisse de 3 %.**

Parallèlement on note **une augmentation des agents contractuels** de 32 % entre 2012 et 2014. L'UNSA perçoit une **réduction importante du nombre d'embauchages**, 217 en 2014 contre 408 en 2013, alors que le volume des départs reste important, 1800 en 2014.

**L'absentéisme pour maladie est également en augmentation par rapport à 2013.**

131 agents ont connu des arrêts maladie de plus de 6 mois, soit le double qu'en 2012.

**L'analyse que nous faisons est que la productivité augmente, que les conditions de travail se dégradent au fil des années, et que les agents sont de plus en plus souvent en souffrance et en manque de reconnaissance.**

Alors que l'année 2015 accentue encore la politique d'austérité, l'UNSA appelle la Direction de l'entreprise à ouvrir les yeux, à revoir sa politique de gestion de l'emploi, à augmenter massivement ses recrutements et ses formations, et donc à redonner de la perspective à ses salariés.

La performance ne peut se faire sans les salariés !

*Si vous souhaitez recevoir automatiquement les publications du bureau régional de l'UNSA FERROVIAIRE, merci de faire votre demande par simple courriel adressé à*

[ur.lyon@unsa-ferroviaire.org](mailto:ur.lyon@unsa-ferroviaire.org)

*et de nous indiquer votre adresse mail personnelle.*

**Vous pouvez consulter notre site via : Intranet ou Internet <http://www.unsa-ferroviaire.org>**