

Sommaire

Page 1

- Nouvel élan

Page 2

-Politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Page 3

-Gestion des -
Ressources Humaines
-Recrutement
d'opérateurs à bac +2

Page 4

-Evolution de la réglementation maladie
-Négociations salariales
-Titres-Restaurant

UN NOUVEL ELAN !

Guillaume PEPY et Patrick JEANTET prônent un nouvel élan avec :

- la rénovation du réseau,
- les nouvelles mobilités,
- l'ouverture à la concurrence,
- et le digital dans nos outils et process.

LE DIGITAL est devenu un objectif stratégique de l'Entreprise

- pour les dirigeants de proximité avec le déploiement du haut débit,
- pour les secteurs, unités et pôles avec le remplacement de l'application PDVE (plan de veille équipement) par un nouvel outil dédié au management de la sécurité, plus complet, en cours de développement,
- pour les secteurs (agents et les DPX) avec Nomade et le déploiement de ses applications (tournées de surveillance périodique, Mobicœur, Mobirail, Arcat Vista..).

Pascal ROSEY conduit un programme appelé « Poste de travail de l'encadrement opérationnel », qui vise à rendre plus performantes et plus cohérentes les différentes applications informatiques utilisées par l'encadrement opérationnel.

Côté technique, la supervision est amenée à se développer pour assurer de la maintenance prédictive.

Pour l'UNSA Ferroviaire, certes le Digital est un élément de modernisme, qui peut générer un saut de performance dans les process managériaux et industriels. Il peut être aussi pertinent pour capter les jeunes générations mais le Digital ne peut suffire à compenser les déficits de personnel et la complexité de plus en plus grande des procédures.

Enfin, il est important de ne pas multiplier les applications, au risque que les agents n'arrivent plus à suivre les évolutions.



ÉCHOS DU COMITE D'ETABLISSEMENT MAINTENANCE ET TRAVAUX - REUNION DU 30 AOUT 2016

POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Taux de féminisation	%
Société active occupée française	48
Groupe Public ferroviaire	23
SNCF Réseau	12
Périmètre CE Maintenance et Travaux	9,5

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes reste un enjeu majeur à M&T. Seulement 14 % de femmes ont été recrutées en 2015 à SNCF Réseau dans les embauches au statut.

La proportion de femmes chez les contractuels est plus élevée que celle des hommes.

L'avancement des femmes du collège Exécution reste faible.

Nous notons aussi dans les chiffres **une réelle discrimination sur les salaires contractuels en annexe C.**

Les femmes subissent probablement, plus que les hommes, le poids de la charge familiale et sont pénalisées dans leur carrière.

L'UNSA Ferroviaire considère qu'il y a **deux grandes actions prioritaires à mener** pour faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- **il conviendrait de nommer plus de femmes DET**, lesquelles seraient à même de recruter plus de femmes dans leurs services et de promouvoir des idées nouvelles comme la nécessité de gommer les stéréotypes, et de développer chez les hommes un intérêt plus marqué pour leur vie familiale.

- **il faut aussi absolument s'intéresser à la qualité de vie des femmes des équipes techniques**, lesquelles n'ont aujourd'hui pas toujours un vestiaire et des sanitaires dédiés, et généralement pas de sanitaire mobile pour le travail le long des voies. L'UNSA Ferroviaire demande qu'un inventaire soit fait des vestiaires et sanitaires, fixes et mobiles, à disposition des femmes des équipes techniques, et une mise en conformité vis-à-vis du code du travail (art R4534-140). Sur ce point, le président Matthieu CHABANEL parle d'objectifs partagés et indique sa volonté d'avancer d'ici l'été 2017.

Concernant les actions en cours (Directive RH 00881), l'UNSA Ferroviaire les approuve et demande en particulier à la Direction de faire retirer de partout les images pouvant attaquer la dignité des femmes et de combattre tous les propos dégradant tenus vis-à-vis femmes (art 3.1 de la Directive).



Pour les emplois de bureau, **le télétravail doit être davantage promu**, et l'UNSA Ferroviaire demande qu'il n'y ait plus de réponse négative « de principe » décrétée par certains responsables de service.

L'ensemble des mesures qui seront prises pour aménager la qualité de vie et l'équilibre vie privée / vie professionnelle permettra aux hommes comme aux femmes de vivre pleinement leur vie familiale, évitera des temps partiels financièrement pénalisants et contribuera donc à la mixité.

L'UNSA Ferroviaire salue cette année encore l'excellent travail effectué par le réseau « **SNCF au féminin** » qui promeut des idées nouvelles et procure des outils de développement personnel intéressants. L'UNSA Ferroviaire demande aussi que la Direction l'ouvre aux personnels Maitrise et Exécution, probablement les plus vulnérables et les plus en difficultés.

GESTION DES RESSOURCES

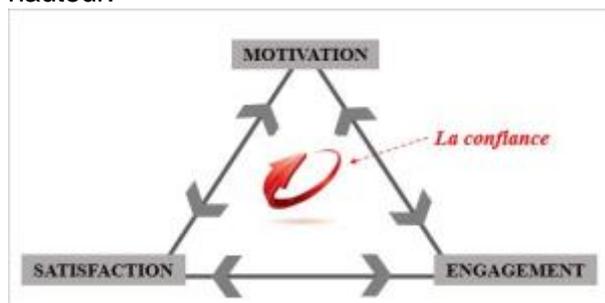
HUMAINES

Qualité de vie au travail/ Santé et Sécurité au travail/ Engagement du personnel

Alors que la **Sécurité du Travail redevient soudain une priorité** (convention sécurité de Reims en juillet 2016), l'UNSA Ferroviaire rappelle que les résultats des accidents du travail sont un indicateur direct de la Santé Sécurité au Travail mais aussi de la qualité de vie au travail des agents et de leur engagement au service de l'Entreprise. **Les mauvais résultats reflètent toujours en partie une tendance à ne pas écouter les agents, et à ne pas donner du sens au travail.**

Dans les établissements Maintenance et Travaux, les dirigeants plutôt techniciens sont habitués à travailler avec des agents consciencieux et sérieux. Ils les utilisent comme des ressources mais entendent peu les doléances et laissent la qualité de vie au travail se dégrader (mobilité accrue, travail de nuit, trajets de plus en plus longs, complexité des prescriptions, postes non tenus, manque d'écoute, manque de reconnaissance...).

Pour l'UNSA Ferroviaire, il est urgent de regarder tout cela avec un peu plus de modernisme RH alors que les recrutements font entrer de nouvelles générations, et que pour le coup, **le développement de l'engagement du personnel au service de l'entreprise sera un enjeu majeur dans les années à venir.** Cet engagement passera forcément par une vraie écoute du personnel, un vrai partage des informations, par une clarté des prescriptions, par de la reconnaissance, par des effectifs suffisants et des conditions matérielles de travail à la hauteur.



Il est important de prendre en compte les aspirations de la nouvelle génération qui demande une vraie qualité de vie, veut pouvoir travailler et profiter pleinement de la vie. A défaut il sera difficile de fidéliser le nouveau personnel au risque de perdre des ressources mais surtout des compétences.

Un vrai danger pèse sur la SNCF si la Direction n'évolue pas dans son management.

Les enquêtes ALLURE qui servent de baromètre managérial recommencent et il serait bienvenu de leur donner du sens et une suite efficace.

RECRUTEMENT - Embauche de bac +2 à la qualification B !



Par une modification unilatérale du RH 00292, à compter du premier août 2016, **SNCF Réseau s'autorise à recruter des candidats bac +2 en qualité d'attachés opérateurs** (maximum niveau bac jusqu'à présent).

Le président du CE explique que ce principe n'a pas vocation à être « l'alpha et l'oméga du recrutement », que c'est juste un levier pour répondre aux difficultés rencontrées et au retard pris dans les embauches. La mesure contribuerait à l'efficacité du Ferroviaire

L'UNSA Ferroviaire n'est absolument pas d'accord, et a demandé une audience.

Nous considérons que cette façon de faire dévalue les diplômes, que cela est irrespectueux vis à vis de la jeunesse étudiante et qu'il sera de toute façon difficile de gérer ensuite la cohabitation d'agents de diplômes non équivalents à salaire égal.

Il faut plutôt s'interroger sur les causes des difficultés et le manque d'attractivité des emplois en raison des faibles salaires et des conditions de travail pénibles.

LE SAVIEZ-VOUS ?



ARRET MALADIE – Evolution de la réglementation

Le Chapitre 12 du Statut évolue : **les arrêts de maladie seront désormais décomptés sur une période glissante de 12 mois précédant le nouvel arrêt de travail.**

En d'autres termes, en cas d'arrêt maladie, **si les absences pour maladie dépassent 184 journées cumulées sur les 12 derniers mois, l'agent sera placé en demi-solde** pendant son nouvel arrêt. Après les mesures restreignant le temps partiel pour motif thérapeutique, cette nouvelle évolution constitue un manque de solidarité vis-à-vis du personnel gravement malade et n'est pas acceptable socialement.

NEGOCIATIONS SALARIALES

Concernant la rémunération, 2016 sera encore **une année sans augmentation du niveau des salaires.** Rien de tel pour frustrer le personnel et démontrer **un manque de reconnaissance.**

L'UNSA Ferroviaire rappelle que ce n'est pas aux agents de supporter les frais des intempéries et le décrochage budgétaire.

TITRES RESTAURANT

Rappel : en novembre 2015, l'UNSA-Ferroviaire a négocié et validé un accord collectif ouvrant droit aux titres-restaurant pour tous les salariés sous conditions cumulatives :

- de disposer d'une coupure dans sa journée de travail,
- de ne pas disposer d'un restaurant d'entreprise accessible dans un périmètre de 10 minutes à pied (aller),
- de ne pas percevoir d'allocation de panier (obligation légale).

Seuls les jours de présence effective du salarié dans sa zone normale d'emploi ouvriront droit à attribution d'un nombre correspondant de titres-restaurant. Ce qui signifie que pour les situations de déplacement (hors zone normale d'emploi), les allocations de repas et complètes continueront d'être payées comme avant.

Les paniers continueront également d'être payés comme avant.

Les titres restaurants seront dématérialisés sur une carte à puces. La valeur de chaque Titre-Restaurant dématérialisé sera de 7€, financés pour 3,50 € par la SNCF, et pour 3,50 € par le salarié (part agent prélevée sur paie).

Les salariés éligibles ont dû recevoir dans l'été un courrier. Si vous n'avez rien reçu, et que vous pensez être néanmoins éligible, nous vous conseillons de questionner par écrit votre hiérarchie.

L'accord d'entreprise prévoyait initialement une mise en application au 1er octobre 2016. L'appel d'offres lancé par la SNCF pour la mise en place des titres-restaurant a fait l'objet d'un référé par l'un des prestataires non retenus. La décision rendue par le Tribunal administratif conduit la SNCF à reprendre la procédure depuis le début...Compte tenu des délais de procédures incompressibles, **la mise en place des Titres-restaurant ne pourra désormais avoir lieu avant le 1er février 2017.**

L'UNSA-Ferroviaire, créateur de lien social, travaille à votre service.

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

