



ZP Nord Est Normandie

Qu'est-ce que le CSE ?

Le Gouvernement a instauré la fusion des IRP et créé une instance unique de représentation du personnel, le **Comité Social et Économique (CSE)** par le biais d'une ordonnance publiée le 23 septembre 2017.

Depuis le 1er janvier 2019, les CSE ont été mis en place à la SNCF, fusionnant ainsi les DP, le CHSCT et le CE. Cette nouvelle instance reprend donc l'ensemble des prérogatives suivantes :

- Gérer les **réclamations individuelles et collectives**,
- Traiter les questions relatives à la **Santé, Sécurité et Conditions de Travail**,
- Être informé et donner un avis sur les projets **stratégiques, économiques** ou relatifs à l'**emploi**, présentés par l'entreprise.



Santé au travail des évolutions

Page 2



Maintenir Demain : vague 2

Page 3



Suite du congrès UNSA Ferroviaire

Page 6



Table Ronde Salaires

Page 7



ZP NORD-EST NORMANDIE

SANTÉ AU TRAVAIL : DES ÉVOLUTIONS LÉGALES

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail est entrée en vigueur le 31 mars 2022.

Décryptage de ce qui change :

➤ Nouvelles visites :

- **La visite de fin d'exposition** (ex-visite de fin de carrière)
Permet aux travailleurs bénéficiant d'un SIR (suivi individuel renforcé) ou ayant été exposés à un ou plusieurs risques professionnels d'établir une traçabilité. Cette visite a lieu dans les meilleurs délais après cessation de leur exposition ou avant départ à la retraite. Elle est à l'initiative de l'employeur.
- **La visite de mi-carrière**
Prévue durant l'année civile du 45ème anniversaire du travailleur (ou au cours d'une visite médicale dans les 2 ans précédent cette date). La finalité est d'établir un état des lieux de l'adéquation entre poste de travail et état de santé, et de sensibiliser aux enjeux du vieillissement au travail. Le médecin du travail peut proposer des mesures d'aménagement de poste et/ou du temps de travail.



➤ Nouvelles modalités de réalisation des visites existantes :

- **La visite de pré-reprise**
Cette visite est destinée aux salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours. Elle est organisée pendant l'arrêt de travail du salarié, dès que son état de santé permet d'envisager une reprise d'activité professionnelle. Elle peut être demandée par un médecin du travail, médecin conseil, médecin traitant, ou par le salarié lui-même. Cette visite est facultative, mais encouragée car elle permet d'anticiper et de préparer dans les meilleures conditions le retour au travail. A noter : cette loi a ramené de 3 mois à 30 jours la durée de l'arrêt de travail précédent cette visite.
- **La visite de reprise**
Cette visite est obligatoire :
 - ⇒ après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail
 - ⇒ après une absence d'au moins 60 jours pour un arrêt classique
 - ⇒ sans condition de durée de l'absence après un congé maternité ou une absence pour maladie professionnelle.

Le médecin du travail établit un certificat d'aptitude / d'aptitude avec aménagement / d'inaptitude.

➤ Nouveau dispositif : Le rendez-vous de liaison.

Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur, et également d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention et de mesures d'aménagement. Ce rendez-vous est destiné aux salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours. Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ce rendez-vous n'est pas obligatoire, le salarié peut refuser d'y participer. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus du salarié de se rendre à ce rendez-vous.





ZP NORD-EST NORMANDIE

CONSULTATION MAINTENIR DEMAIN VAGUE 2

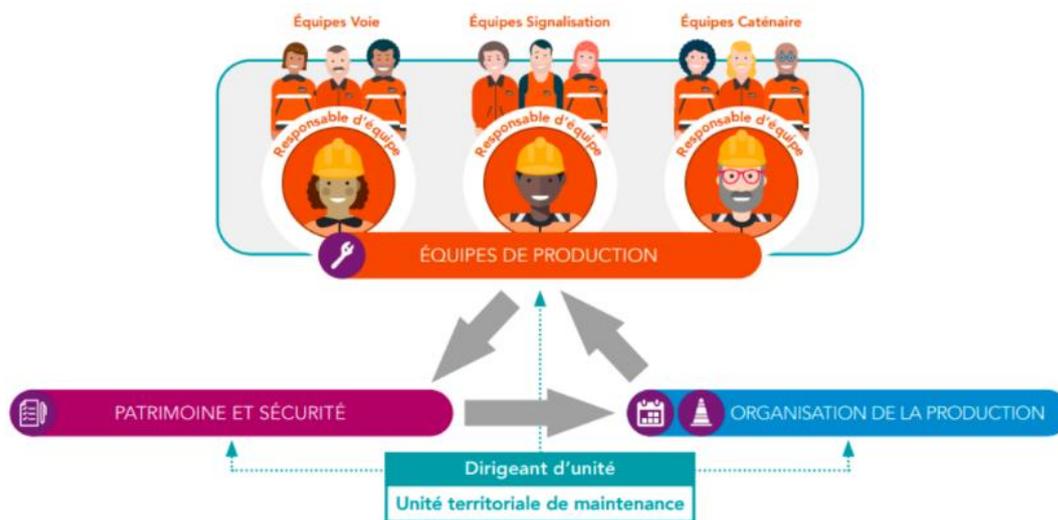
L'évolution d'organisation et de fonctionnement de la maintenance Voie et SES sur les **5 établissements** est prévu au **1^{er} Janvier 2023** :

- Infrapôle Nord Européen,
- Infrapôle Est Européen,
- Infrapôle Haute Picardie incluant le détournage des lignes de Paris Nord
- Infrapôle Champagne-Ardenne,
- Infrapôle Lorraine.

Maintenir Demain, est l'une des nombreuses réorganisations lancées au sein de la SA SNCF RESEAU pour répondre au plan de performance qui vise **325 millions d'euros d'économie**. Cet objectif est avant tout **une réduction drastique de la masse salariale**.

Le REX de la vague 1 n'a pas été attendu pour lancer la vague 2. Pourtant, certains agents de la vague 1 ont une charge de travail énorme, dans une organisation qui ne fonctionne pas.

Comment va se passer la **période de transition** lors de la mise en place de Maintenir Demain au 1^{er} janvier 2023 ? Car lorsque la transition d'organisation a eu lieu sur l'établissement Nord Pas De Calais, cela a été un fiasco !



Maintenir Demain pour un meilleur fonctionnement ! **Pas pour l'UNSA-Ferroviaire** :

- ⇒ Comment les Dirigeants d'Unités pourront suivre les Req (Responsable d'Equipe), tous les Req ? Car ceux-ci seront parfois jusqu'à 10 voire même 12. Comment voir chacun des Req chaque semaine ? L'UNSA-Ferroviaire doit elle vous rappeler la réforme de 1995 où le management par un DU d'un collectif de 12 à 15 personnes a été un échec cuisant.
- ⇒ Qui prévenir lorsqu'il y a un aléa, un agent malade, un retard de train, une panne d'engin, un problème avec une entreprise, etc...
- ⇒ Même si Maintenir Demain ne s'attaque pas à la flotte des véhicules, elle permettra à n'en pas douter, d'être une source de réduction de celle-ci.
- ⇒ La diminution des ATU (Agent Technique d'Unité) qui devront traiter beaucoup plus de commandes... (commandes qui seront ensuite validées par les DU)
- ⇒ Vous n'avez pas évalué la charge de travail des agents actuelle et future. Comment nous annoncer que le projet sera un plus ?



ZP NORD-EST NORMANDIE

- ⇒ La disparition des secteurs et la création des ordonnanceurs sur des périmètres plus grand entraîne mécaniquement :
 - un Accroissement du travail de nuit, risques liés à ces contraintes particulières sur la santé.
 - un Accroissement des kilomètres parcourus, et donc un allongement des temps de parcours. Ce qui augmente d'autant le risque d'accident routier.
- ⇒ Sollicitation plus importante du réseau avec la volonté de la Direction de faire circuler 2 fois plus de trains, la maintenance sera nécessairement plus importante.
- ⇒ Concomitances des technologies du réseau qui sont incompatibles avec la polyvalence des agents demandée par la Direction. Surtout si la formation n'est pas à la hauteur ! Le risque est qu'il y ait un impact sécurité et régularité.
- ⇒ Bâtiments qui ne sont parfois pas adaptés (dimension, position géographique) pour l'accueil des collectifs. La problématique des bassins d'emploi est à prendre en compte.
- ⇒ Accompagnement des agents lorsque ces derniers sont en mobilité.
- ⇒ Nous n'avons pas les réponses concernant l'organisation du personnel suite à la sollicitation de l'astreinte. Qui remplace un Req sortie d'astreinte ? L'ordonnanceur travaillant de journée comment ré-organiser une production travaillant de nuit en opérationnel ?

Le poste de Req :

- ⇒ Une responsabilité bien plus importante pour rester au même traitement.
- ⇒ Manque de légitimité vis-à-vis de leurs collègues puisqu'elle ne s'appuie pas forcément sur un examen.
- ⇒ Une Prime qui n'est pas en adéquation avec les responsabilités et qui est conditionnée au nombre de jours travaillés. Elle devrait être forfaitaire.
- ⇒ Nous demandons un déroulement de carrière pour les qualifications D vers le passage à E par la validation de modules de formation.
- ⇒ Qualification du Req qui DOIT ETRE qualification E (à terme) afin de valoriser la responsabilité des agents et limiter les pertes de salaire. Cette organisation permettrait un cursus d'évolution possible vers ordonnanceur ou autre poste à F.
- ⇒ Le passage du Forfait jour à un Tableau de service pour les agents, actuellement qualification E, provoque une perte de salaire.
- ⇒ D'ailleurs, vous pouvez faire le constat du manque de candidats sur le poste de REq. Vous leur donnez plus de responsabilités et vous leur faites perdre certains EVS.
- ⇒ Il faudrait doter les Req de voiture de service, dans les mêmes conditions que les DPx aujourd'hui.

Pour conclure sur les Req : ces agents qui seront sur-sollicités ! Voici les retours sur l'InfraPôle NPDC : ils sont « Sous la table », « à flux tendu », « Fait ce qu'il peut », « Occupation à 150 – 200% de leurs capacités ».

La « mission » d'adjoint Req :

- ⇒ La prime de cet adjoint ne doit pas être conditionnée à l'absence du Req, elle doit être forfaitaire. Les agents vont le solliciter tout comme un Req d'autant que parfois le Req et son adjoint n'auront pas la même LPA !
- ⇒ Comment se fera l'arbitrage des accords de congés ? Est-ce que les congés de l'adjoint sont conditionnés aux absences congé, maladie, formation, du Req ?
- ⇒ La semaine d'astreinte du REq est incompatible avec tous congés, repos, formation, réunion... de son adjoint. Votre organisation ne prévoit pas de poste d'opérationnel pour gérer en continu les aléas de la production.
- ⇒ Envisagez-vous la mutualisation des adjoints à terme ?



ZP NORD-EST NORMANDIE

Poste d'ordonnanceur : M-3 à opérationnel

- Ce « Super DPx » touchera la continuité de service. Attention aux sur-sollicitations de ceux-ci.
- Vous demandez aux ordonnanceurs de planifier la production jusqu'à travailler en opérationnel! Aucune organisation ne peut fonctionner ainsi de manière qualitative car la production est sur 24h !
- Ils ne pourront pas avoir toutes les connaissances techniques pour organiser la production. Comment avez-vous prévu cette entraide nécessaire au quotidien ?
- Leur éloignement terrain leur feront perdre leur expertise métier.

Formation :

- Manque de moyens (temps alloué, matériel, libération des agents, ...)
- Manque d'accompagnement des agents dans leurs nouvelles missions
- Nécessité de faire monter en compétence rapidement les agents identifiés pour qu'ils soient opérationnels le 1^{er} janvier 2023
- Qui va présenter les « Particularités locales » (techniques, sécurité, ...) sur le terrain ? (Cahier des particularités locales)
- Formation sur les installations des Req et adjoints s'il y a modification de leur périmètre d'action
- L'UNSA-Ferrovialre vous alerte sur les nombreuses connaissances réglementaires à acquérir des métiers de CPS + GU + Programmation. 1 seule semaine de formation seulement ne permettra pas une maîtrise de tous ces sujets de la réglementation du travail !

Déroulement de carrière :

- Moins de postes disponibles pour évoluer.
- La bivalence nécessaire : appauvrissement à terme de la technicité des agents.

Digital :

- Un état des lieux des logiciels utiles à chacun doit être fait, au travers de la Commission Digitale pour identifier les forces et faiblesses de chacun d'eux.
- Les téléphones actuels sont inadaptés,
- Formation nécessaire des agents aux outils digitaux, à tous les outils même les plus basiques.
- Les habilitations informatiques à réaliser pour utiliser ces outils. Certains logiciels ne sont accessibles qu'aux DPx. Quid des habilitations nécessaires pour un Req, pour son adjoint ? Qui gèrera TOUTES ces habilitations informatiques ?
- Comment sera réalisé, suivi la maintenance si les outils ne sont pas adaptés ou maîtrisés ?

Qui sera le responsable avec Maintenir Demain ? Qui est le responsable de la production ? Le Req ? l'ordonnanceur ? le DU ? Le référent patrimoine ? Le procès de Brétigny a mis en évidence l'absence de responsable. Comment établir la chaîne de responsabilité demain ?

Votre organisation dissocie la ligne hiérarchique de la ligne de commande.

L'UNSA-Ferrovialre est résolument opposé à ce projet « Maintenir Demain ». Ce projet qui devient concret pour bon nombre d'agents est une grande source de stress et d'angoisse pour les agents.

Vos élus feront tout ce qui est en leur pouvoir pour faire remonter vos difficultés.

Congrès UNSA Ferroviaire 2022



Nous nous joignons à l'ensemble de l'équipe fraîchement élue pour remercier nos structures pour ce vote. Place maintenant aux élections professionnelles de novembre à la SNCF pour que l'UNSA-Ferroviaire soit encore plus forte dans l'entreprise et au sein de notre branche !
Didier, Fabrice & Delphine

Une équipe soudée
dans l'intérêt des salariés



Didier Mathis
Secrétaire général
réélu (SG)



Fabrice Charrière
Secrétaire général
adjoint (SGA)



Delphine Rott
Secrétaire générale
des services (SGS)

Félicitations aux
secrétaires fédéraux



Frédéric Meyer



Valérie Ivart



Jean Carl Millet
Trésorier



Lionel Ledocq



Gilles Dontenvill



Ce qu'il
faut savoir

En l'absence de quorum pour élire tous les secrétaires fédéraux, leur élection est reportée au Conseil national de septembre.



Félicitations aux
secrétaires de zone



Sophie Girard
Centraux



Frédéric Stuner
Nord-Est



Sylvain Maestrini
Sud-Est



Dominique Gabillet
Atlantique



Table Ronde sur les Salaires

LES PREMIÈRES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION

- › 1,4 % d'augmentation généralisée des salaires (AGS) – statutaires et contractuels – au 1^{er} avril (paiement sur le salaire de septembre ou octobre avec effet rétroactif).
 - › + 400 € d'augmentation salariale annuelle pour tous les agents, répartie sur les 12 ou 13 mois en fonction du contrat de travail (statutaires et contractuels).
 - › Augmentation de la prime de vacances de 100 € pour atteindre 500 € (versement tous les mois de juin) avec un supplément par enfant de 20 € pour les deux premiers enfants + 10 € par enfant à partir du troisième.
 - › Une négociation annuelle obligatoire (NAO) en fin d'année. ...
- MAIS AUSSI**
LA REVALORISATION DE CERTAINES INDEMNITÉS DE PRODUCTION
- › + 4 % pour les indemnités de production.
 - › + 3 % pour les allocations de déplacement (régime général et roulants).
 - › + 7 % pour les astreintes, les heures de nuit et de dimanche.



FOCUS SUR LES MESURES SALARIALES

Selon la direction, l'ensemble de ces mesures représente, pour les positions de rémunération, une augmentation de l'ordre de :

- › PR 4 : 3,7 % ;
- › PR 9 : 3,5 % ;
- › PR 13 : 3,2 % ;
- › PR 16 : 3,1 % ;
- › PR 21 : 2,8 % ;
- › PR 26 : 2,6 % ;
- › PR 30 : 2,4 % ;
- › PR 36 : 2,2 %.

300 €

seront versés à l'ensemble des salariés, sur la paie d'août, à titre d'acompte des revalorisations salariales (pour un salarié à temps plein).

LA DIRECTION NOUS INFORME QU'UNE NOUVELLE SÉRIE DE NÉGOCIATIONS SALARIALES AURA LIEU AU DERNIER TRIMESTRE 2022.



CES PROPOSITIONS SALARIALES DE LA DIRECTION DE LA SNCF NE RÉPONDENT QU'EN PARTIE À LA BAISSÉ DU POUVOIR D'ACHAT SUBIE PAR LES CHEMINOTES ET CHEMINOTS. POUR RAPPEL, L'INFLATION MESURÉE SUR 12 MOIS EST DE L'ORDRE DE 5,8 % ET POURRAIT ATTEINDRE 7 % RIEN QUE SUR L'ANNÉE 2022.

POUR L'UNSA, LES CADRES SONT DE NOUVEAU OUBLIÉS !

Sensible au problème du pouvoir d'achat des bas salaires, l'UNSA-Ferroviaire ne peut toutefois pas concevoir que les agents du collège cadre soient à nouveau les perdants de la politique salariale de l'entreprise !

ÇA SE PASSE AILLEURS...

Alors que les fonctionnaires viennent d'obtenir une augmentation du point d'indice de 3,5 % brut, la direction de la SNCF justifie ces mesures salariales par le fait qu'elle organisera une nouvelle négociation salariale à l'automne prochain.

L'UNSA REVENDIQUE UNE AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES ÉQUIVALENTE POUR L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DE LA SNCF ET CELA, QUEL QUE SOIT LEUR COLLÈGE D'APPARTENANCE !





VOS REPRESENTANTS UNSA-FERROVIAIRE

Nom	Prénom	Mail	Nom	Prénom	Mail
KAMMERER	SYLVIE	kammerer.s@unsa-ferroviaire.org	GY	JEAN MARC	gy.jm@unsa-ferroviaire.org
LEROY	ADRIEN	leroy.a@unsa-ferroviaire.org	LE CESNE	CLAIRE	le-cesne.c@unsa-ferroviaire.org
BERTRAND	PIERRE	bertrand.p@unsa-ferroviaire.org	HENER	EVELYNE	hener.e@unsa-ferroviaire.org
MELONI	DELIZIA	meloni.d@unsa-ferroviaire.org	COLLOTTE	SEBASTIEN	collotte.s@unsa-ferroviaire.org
NOEL	MAURICE	noel.m@unsa-ferroviaire.org	HALAS	GAEL	halas.g@unsa-ferroviaire.org
DEMARES	SOPHIE	demares.s@unsa-ferroviaire.org	LAMANDIN	PHILIPPE	lamandin.p@unsa-ferroviaire.org
SCHMITT	PASCAL	schmitt.p@unsa-ferroviaire.org	CAILLE	SEBASTIEN	caille.s@unsa-ferroviaire.org
RAWOLLE	REGIS	rawolle.r@unsa-ferroviaire.org	TREDEZ	CHRISTOPHE	tredez.c@unsa-ferroviaire.org
THEVENARD BERGER	BENOIT	thevenard.b@unsa-ferroviaire.org	STRICHER	PASCAL	stricher.p@unsa-ferroviaire.org
DAIME	LAURENT	daime.l@unsa-ferroviaire.org	NOWICKI	PIERRE	nowicki.p@unsa-ferroviaire.org
KREDER	Guillaume	kreder.g@unsa-ferroviaire.org			

SI VOUS SOUHAITEZ NOUS ADRESSER DES QUESTIONS : kreder.g@unsa-ferroviaire.org

SI VOUS SOUHAITEZ CONSULTER NOS INFORMATIONS EN LIGNE : <https://www.unsa-ferroviaire.org>

J'adhère à l'UNSA !

CONTRACTUELS Efficace Service public
 SAVOIR-FAIRE RESPONSABLE
 EXPERTISE Carrières
 Hot-Line Juridique Autonomie
 MÉTIERS STATUT
 Filières Syndicat de services

A l'UNSA-Ferroviaire, moi, j'adhère !

Nom:
 Prénom:
 Direction:
 Adresse Pro:
 Collège:
 Tél:
 Mail:

Fédération UNSA-Ferroviaire
 56, rue du Faubourg Montmartre . 75009 PARIS
 Tél: 01 53 21 81 80 . federation@unsa-ferroviaire.org



www.unsa-ferroviaire.org

UNSA Ferroviaire
 19, rue des Bretons - 93210 La Plaine St-Denis
federation@unsa-ferroviaire.org