

## Sommaire

### Page 1

- Point sur la réforme ferroviaire
- Projets régionaux

### Page 2

- Bilan de l'emploi

### Page 3

- Infra Maintenance et Travaux

### Page 4

- Formation professionnelle
- Accès Qualification E et au-delà
- Temps partiel
- Intéressement

## REFORME FERROVIAIRE

**Au 1er juillet, l'INFRA migrera administrativement à SNCF Réseau, et de nombreuses entités rattachées à l'établissement Direction Régionale seront transférées à SNCF EPIC de Tête.**

L'UNSA-ferroviaire avait signé le 11 juin un accord :  
-pour le maintien des compétences actuelles des Instances Représentatives du Personnel jusqu'aux prochaines élections  
-pour le découpage futur de SNCF Mobilités et SNCF Réseau en Comité d'Etablissement territoriaux  
-pour le vote électronique, lors des prochaines élections prévues en novembre, afin d'alléger la charge de travail des personnels RH.

La CGT et SUD ont dénoncé l'accord le 19 juin. Les négociations ont donc repris mais les propositions de l'entreprise s'annoncent désormais moins avantageuses.

**L'UNSA-ferroviaire s'inquiète de la situation et de ces blocages, alors que ce sont les cheminots qui sont concernés très directement, tant pour les futures activités sociales et culturelles proposées par les CE que pour leur représentation et leur défense syndicales.**

## PROJETS REGIONAUX

**Le mode de gouvernance des établissements Mobilités évolue au 1er juillet 2015.** Les établissements EV LYON, ECT et TECHNICENTRE TGV seront désormais pilotés par l'Axe TGV Sud-Est. L'UNSA craint un manque de cohésion managériale, y voit des incohérences et s'inquiète, alors que l'EV LYON fait son plus gros chiffre d'affaires avec l'activité TER.



**Pour 2016, l'Axe TGV envisage une réorganisation du service sur l'Axe Paris-Lyon,** avec un nouveau modèle de production et de nouveaux métiers (préparateurs TGV, responsables embarquement, polyvalence des contrôleurs...). Une première présentation a été faite aux organisations syndicales.

**Au 1er juillet 2015, la DRH régionale se réorganise dans le cadre de la réforme ferroviaire** en trois entités : le pôle « Cœur TER », le pôle Relations sociales Voyageurs de Lyon, le pôle RH de l'établissement Direction Régionale de Lyon. Quant à l'Espace Initiatives Mobilités (EIM), il migre administrativement à l'EPIC de tête et continuera ainsi de travailler au service de toutes les activités.

## BILAN DE L'EMPLOI sur le CER Lyon



Si l'on neutralise les effectifs de Gares et Connexions avec la création de l'ESBE, **on constate entre 2014 et 2015 une baisse des effectifs moyens d'une centaine de postes sur le périmètre CE qui comptait un effectif de 8298 agents au 31 mars 2015.**

**L'entreprise semble peiner pour assurer la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC),** tant elle se retrouve aujourd'hui à flux tendus. Les départs en retraite désormais imprévisibles rajoutent aussi de la difficulté.

**L'ETSV LOIRE (effectif 471)**, malgré des baisses de charges, a bien du mal à assurer sa production Traction, et a dû augmenter les temps de travail des agents à temps partiel. Cet établissement n'est par ailleurs toujours pas autorisé à recruter les CDD présents.

**L'EEV DROME ARDECHE (effectif 253)** poursuit sa réorganisation de la vente dans les gares et a réduit son effectif de 10 entre 2014 et 2015.

**L'EEV LYON (effectif 724)** accuse une baisse de 32 agents entre 2014 et 2015. Après la fermeture de boutiques et la réduction du personnel Escalé à Lyon, une nouvelle étude douloureuse est annoncée sur la commercialisation à Perrache. Dans cet établissement aussi, la GPEC semble sportive et nécessite de jongler entre les filières 26, 26+ et 27.

**L'Etablissement TRACTION Rhône Alpes (effectif 932)** jongle lui aussi entre les activités TER, Voyages et Infra. Il semble avoir mis en place une politique de recrutement et de formation anticipée de TA sur TB et de nouveaux CRML / CRTT de façon à faire face aux charges à venir.

**L'ECT (effectif 714)** semble avoir une GPEC plus équilibrée qu'en 2014. Plusieurs écoles d'ASCT ont permis de redonner un peu d'oxygène à l'établissement.

Au **le TECHNICENTRE TGV (effectif 408)**, la charge semble stable et l'établissement continue de recruter pour réduire l'effet des départs. L'Etablissement s'efforce aussi de reclasser du personnel d'Oullins, ce qui est une bonne chose.

Pour le **TECHNICENTRE TER (effectif 526)**, l'effectif chute. La charge de travail baisse avec l'arrivée des REGIO2N qui demandent peu d'interventions, et avec la réduction du parc thermique plus consommateur de main d'œuvre que le matériel électrique. L'établissement s'efforce aussi d'accueillir prioritairement du personnel d'Oullins.

Au **TECHNICENTRE INDUSTRIEL d'Oullins (effectif 780)**, l'équipe dirigeante gère attentivement les reclassements et reconversions tout en assurant sa charge de travail 2015.

Pour l'**INFRA Maintenance et Travaux (effectifs Rhodanien 1055, LGV 285, LOG 464)**, s'il y a eu beaucoup de recrutements en 2014, 2015 est une année de retour à l'austérité. Or la charge de travail est durable et l'UNSA estime qu'il ne faut pas stopper les recrutements mais plutôt les accentuer afin de remettre en place des équipes étoffées, dynamisées par l'arrivée de nouveaux agents.

**L'EIC (effectif 730)** semble avoir en 2015 une activité stable et procède à des recrutements assez nombreux pour compenser les départs en retraite et les départs en CPA. L'année 2016 sera beaucoup plus perturbée avec la mise en service de la phase 3 de la CCR et la suppression annoncée de 28 emplois. L'UNSA reconnaît que l'EIC a bien anticipé, qu'il communique régulièrement sur le sujet et semble donc préparer attentivement l'impact humain du projet.

## INFRA MAINTENANCE ET TRAVAUX

### CFHSCT des 2 et 3 juin

**L'UNSA considère que les différents plans d'action sécurité (Produire chaque Chantier en Toute Sécurité, VIGIRAIL, PRISME) n'ont pas et n'auront pas d'effet significatif si la Direction n'accompagne pas le changement par des recrutements massifs.** Les équipes peinent et l'encadrement souffre d'une charge de travail qui ne permet plus de suivre suffisamment le personnel et les chantiers, notamment du point de vue sécurité.



Concernant la sous-traitance, la Direction indique clairement que son intention est de développer et d'en faire un **partenariat industriel**.

L'UNSA a rappelé que le travail de nuit se développe et expose le personnel à une pénibilité accrue mais aussi à un manque d'équilibre vie privée / vie professionnelle.

**L'UNSA a demandé l'arrêt de l'emploi des personnels intérimaires pour les activités exposant aux risques ferroviaires** (travaux sur les voies). La formation des intérimaires se résume à quelques heures de face à face pédagogique en établissement. L'UNSA estime qu'il est donc dangereux d'employer ces personnes sur les voies et qu'il convient de recruter du personnel SNCF de manière durable.

**L'UNSA a demandé l'arrêt des chantiers en ligne fermée sous S9A n°3** et que les chantiers soient réalisés en planches travaux simultanées sous S9A n°1.

**L'UNSA a réclamé aussi une simplification du S9**, jugé beaucoup trop complexe et le plus souvent mal compris par le personnel.

### Prévention du risque Bruit

Les agents sont dotés cette année de bouchons d'oreilles moulés. Le médecin référent a rappelé que les tests montrent que les agents porteurs de ces bouchons entendent aussi bien, voire mieux, les signaux de sécurité. Ces bouchons atténuent tous les bruits mais en respectant fidèlement les proportions intensité / fréquence. Ce qui fait que les signaux de sécurité émergent tout aussi bien que sans protection auditive. **Le texte RH 00827 actuel interdit le port de ces bouchons en présence du risque ferroviaire.**

Le décret SECUFER attendu abrogera l'ensemble des textes RH et OP de l'ex classe PS9 traitant des risques ferroviaires, et donc abrogera le RH 00827.

L'UNSA est favorable au déploiement des bouchons d'oreilles moulés puisque les tests scientifiques ne démontrent pas de risque supplémentaire. Ces bouchons permettront de protéger et préserver l'audition du personnel. Néanmoins l'UNSA réclame que leur utilisation à venir avec risque ferroviaire soit bien définie officiellement au travers d'un nouveau texte national RH ou IN de cadrage. A noter que l'utilisation des bouchons d'oreilles n'est pas possible pour les agents présentant une déficience auditive déjà prononcée. C'est le médecin du travail qui valide ou pas l'aptitude au port de ces bouchons.

### Bruit et ballastage

Les kits de déchargement de ballast, avec leviers télécommandés, permettant d'éloigner un peu le personnel du bruit et surtout de la voie contiguë, génèrent un gros travail de manutention. Ce qui freine apparemment leur déploiement.

Par ailleurs les revêtements de goulottes expérimentés sur les ballastières, visant à réduire le niveau acoustique, sont toujours en phase d'expérimentation et d'adaptation. Il y a eu quelques déconvenues sur la tenue (fixation).



## LE SAVIEZ-VOUS ?

### Réforme de la formation professionnelle

La loi du 5 mars 2014 a introduit le Compte Personnel de Formation (CPF) qui remplace le DIF. Elle impose aussi un **entretien professionnel tous les deux ans**, consacré à la perspective d'évolution professionnelle du salarié et à ses besoins de formation (à distinguer de l'entretien d'évaluation qui n'a pas un caractère légal). En plus, un bilan doit être fait tous les 6 ans, et le salarié doit alors avoir bénéficié de ses entretiens professionnels, mais aussi d'au moins deux des objectifs suivants :

- une formation
- l'acquis d'une certification
- une progression salariale ou professionnelle.

A défaut l'entreprise sera sanctionnée financièrement et devra abonder le Compte Personnel Formation de l'agent.

### Evolution de l'accès à la qualification E et au-delà

Un nouveau texte redéfinit le dispositif d'accès à la qualification E et au-delà (RH 00914). **Le prérequis de connaissances générales (PR3) est supprimé dès 2015**. 3 Unités de Valeurs transverses sont supprimées dans l'épreuve. Le PR4 d'accès au collège Cadre devient PRC.

### Accord temps partiel Directive RH 00662

Au premier trimestre 2015, 70 personnes ont réduit leur temps de travail, 50 l'ont augmenté. La Directive RH 00662 précise les conditions de mise en œuvre du temps partiel mais indique aussi que des compensations doivent se faire, s'il y a lieu, par **des recrutements supplémentaires**. C'est ainsi que l'accord dégage 4 recrutements supplémentaires pour ce trimestre.

### Négociations sur les accords d'intéressement financier des salariés

**L'UNSA-Ferroviaire, favorable au principe d'accords d'intéressement a décidé lors de son bureau fédéral du 8 juin 2015, qu'il votera pour les deux accords d'intéressement à SNCF Réseau et à SNCF Mobilités**, même si nous ne sommes pas totalement satisfaits des indicateurs choisis, ni des niveaux potentiels d'intéressement envisagés. Nos revendications ont eu pour objectif d'établir un intéressement qui fasse sens pour l'ensemble des collaborateurs.

Il devrait être basé sur la marge opérationnelle, l'implication dans la qualité de vie au travail, auxquels s'ajouteraient la régularité et la satisfaction du client pour Mobilités, et la disponibilité et la qualité du réseau pour l'EPIC Réseau.

L'UNSA a alerté le Président du Conseil de surveillance Frédéric Saint-Geours afin que les salariés de l'EPIC de tête ne soient pas écartés des accords d'intéressement.



**Vive Les Vacances**

*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>**