



## Compte rendu DP du 1er Septembre 2016

### Embauches 2016

L'établissement n'a pas encore terminé les recrutements 2016. Or de nombreux postes sont vacants dans les UO.

7 postes du CO ne sont pas tenus à ce jour. SUD Rail dénonce cette situation depuis des mois. En effet sous couvert d'avoir du mal à recruter, la situation de certaines équipes est pour le moins préoccupante.

Il reste à ce jour 15 recrutements à faire. Pour y arriver la direction va organiser 10 sessions de recrutement d'ici à la fin de l'année.

**SUD Rail demande à la direction de revoir sa politique de recrutement. Il paraît évident que la politique actuelle de recrutement n'est plus adaptée avec les populations actuelles en recherche d'emplois.**

**Pour SUD Rail, la raison est la baisse d'attractivité de la SNCF aux yeux des personnes en recherche d'emploi.** Notre entreprise a plus de contraintes que d'avantage. Le niveau de rémunération sans EVS est trop bas.

**SUD Rail revendique pour régler ce problème, un salaire d'embauche à 1700 euros net/mois.**

Le recrutement est un sujet important pour tous les établissements SNCF parisiens. L'entreprise peine à trouver des candidats qui acceptent l'ensemble des contraintes du service public.

**SUD Rail pense que le filtre téléphonique sous-traité à un prestataire privé montre ses limites.**

De nombreux candidats sont écartés systématiquement si ils refusent le travail postés ou de WE. Or tous les cheminots ne travaillent pas en postés ou les WE.

### Intérimaires

**Aujourd'hui le TMV emploie 2 intérimaires. Un pôle GEF et un autre au pôle flux VP.**

**SUD Rail revendique leur embauche à statut.** Pour celui du pôle flux, il sera intégré à une session de recrutement TMV. Pour celui du pôle GEF, c'est la porte après sa fin de mission!!! Tout un programme.

**SUD Rail refuse le recours au travail précaire qui fragilise notre outil de production.**

La transmission des savoirs envers ces personnels est plus difficile car leur avenir est incertain au sein des entités où ces agents travaillent. Pourtant, **le statut est plutôt clair sur le sujet.**

**« Tous postes vacants au cadre d'organisation doit être couvert par une embauche au statut ».** Mais la direction ne sait pas appliquer les textes réglementaires lorsque cela les arrange.

### CDD saisonnier

Vu les difficultés à recruter, les CDD saisonniers souhaitant rester au sein du TMV et qui ont donné satisfaction à leur hiérarchie seront intégrés aussi aux sessions de recrutements du TMV. **C'est une demande de la délégation SUD Rail.**

## Absentéisme Maladie

La politique actuelle de management au sein du TMV est plus que catastrophique. Le flicage systématique des agents, le manque d'effectif, les dégradations des conditions de travail et de vie privée font exploser l'absentéisme au sein du TMV.

**Sur les 8 premiers mois 2016, le total des jours d'absences pour maladie au TMV s'élève à 4137 jours soit en moyenne une absence de 5 jours par agent.**

Bien entendu ce nombre de jours n'est pas égal entre UO. Pour exemple sur le Transilien, ils ont 1156 jours d'arrêt maladie pour 158 agents au CO. Soit une moyenne par an de 7,32 jours/agent.

**La délégation SUD Rail demande à la direction de regarder la situation des UO ayant le plus de jours d'arrêt. Pour nous un absentéisme aussi élevée est le fruit d'une dégradation des conditions de travail et de vie des agents.** Si rien n'est fait en amont, ce chiffre va s'accroître.

SUD Rail suivra ce dossier. Les beaux discours en CODIR ou en séminaire sur la Qualité de Vie au travail et les risques psycho-sociaux ne sont que de la poudre aux yeux.

## Mutations

Sur le TMV, plus de 200 personnes demandent à quitter le TMV soit un quart de l'effectif. C'est énorme, mais courant sur les établissements parisiens.

Jusqu'à la fin 2016, la direction envisage de travailler sur 9 mutations. Certaines sont bien avancées pour la conduite et d'autres sont en attentes de réponse de l'établissement prenant. Ce qui portera à 18, le nombre d'agent quittant le TMV en 2016.

**Pour SUD Rail le calcul est simple il faut 22 ans pour répondre à l'ensemble des demandes. Bien entendu, il est plus facile de partir quand son poste est supprimé.** Notre expérience en la matière nous l'a démontré.

Pour certains métiers tendus (Tractionnaires et contrôleurs), **SUD Rail demande une réelle politique de gestion des emplois au sein de la SNCF.** En effet de nombreux agents du TMV demandant ces métiers n'ont aucune perspective de date de départ. **SUD Rail pense que des candidats internes connaissant déjà le fonctionnement de notre entreprise ont plus de chance de réussir les examens demandés pour exercer ces métiers liés à la SEF.** Il faut créer de véritables passerelles entre la maintenance et les autres métiers ferroviaires.

## Mouvement VP et dépôt

Sur ces UO, le nombre de poste non tenus ne baisse pas. Il explose au dépôt depuis le début de l'année.

**SUD Rail a rappelé à la direction la situation de l'effectif et donc de la réserve sur cette entité.**

Les agents sont utilisés sur tous les postes à tenue obligatoire. Les autres postes indispensables au bon fonctionnement du dépôt sont en sous effectif chronique ce qui mène à un absentéisme en augmentation. Les agents ne peuvent plus poser de congés à échéance courte. La colère gronde dans cette UO. La direction ferait bien d'y réfléchir et d'anticiper les embauches pour combler les départs à venir.

## UO Wagons

Cette Unité est en sous effectif depuis plus d'un an. Il manque 2 agents. La direction a essayé de reclasser des agents en restriction sur ce secteur. La délégation SUD Rail s'étonne de la solution proposée. Quand on connaît un peu le FRET et le traitement de la maintenance wagon, comment reclasser des agents avec des restrictions alors que le travail comporte des phases de manutention lourde et des contraintes de déplacements longs.

**SUD Rail exige des embauches le plus rapidement possible.** La direction embauchera une personne si un candidat fait enfin l'affaire!!! Mais pour le deuxième, elle s'entête à trouver la solution en interne TMV.

## Médecine du travail

Courant Août, le médecin du travail a enfin été recruté. Vu le retard accumulé depuis plus d'un an (300 VMT) nous souhaitons du courage au personnel du cabinet médical de triage de triage.

**SUD Rail a rappelé en DP, mais aussi en CHSCT que le docteur doit mettre en place un emploi du temps lui permettant de participer au IRP mais aussi pour régler des problématiques de terrain comme les aménagements des postes travail et le traitement des reclassements des agents du TMV.**

Sur le sujet des reclassement, **SUD Rail est une nouvelle fois intervenu** pour que le pole RH en concertation avec la médecine du travail trouve des solutions pérennes pour cette population. Les missions temporaires qui s'enchaînent doivent cesser. Nous y veillerons.