

L'INFRA-POLEMISTE

La situation de l'emploi sur L'INFRAPOLE PSE est vraiment préoccupante. Il faut que la direction arrête de prétendre que tout va bien et que les autorisations d'embauches seront faites à la fin de l'année.

Le sous-effectif est permanent, la pression sur ceux qui sont en brigades ou équipes est de plus en plus forte, les conditions de travail se dégradent à vue d'œil, les infractions à la réglementation du travail sont quotidiennes !

Il est grand temps d'arrêter ce massacre !

Il faut embaucher du personnel maintenant ! Et pour cela proposer des revalorisations des salaires pour les rendre attractifs.!!

Souvenez-vous, il y a encore quelques années l'Etablissement se mettait en avant en expliquant que l'INFRAPOLE PSE était l'établissement qui embauchait le plus et dont le nombre de cheminots était en hausse !

Mais ça c'était avant !

Depuis c'est la dégringolade. Départs en retraite non renouvelés, licenciements, fin de contrats non reconduits, réformes de plus en plus... nombreuses mais maintenant on ajoute les démissions dont le nombre n'a jamais été aussi important !

Notre direction fait malgré tout des efforts, mais... Sur 93 embauches à réaliser, seules 43 ont été faites à mi septembre!

On compte également 5 licenciements, 10 démissions, 7 ruptures de contrat, 13 départs en retraites et 1 décès.

Pur les mutations, ce sont 13 collègues qui arrivent pour 31 de partis...

DE DEUX CHOSES L'UNE...
SOIT ON EST
DES PRIVILÉGIÉS COMME
LES GENS DE DROITE
LE RÉPÈTENT DEPUIS
DES ANNÉES ET ON VA
RAPIDEMENT TROUVER PLEIN
DE CANDIDATS PRÊTS À
MENER LA GRANDE VIE...



SOIT C'ÉTAIT
JUSTE UN ARGUMENT
MALHONNÊTE POUR
LIBÉRALISER, PÊTER
NOS STATUTS ET
CASSER NOS GRÈVES.

HUMMM... QUEL
SUSPENS !

En 2021 en France, il y a eu 1,3 million de démissions. A la SNCF nous avons atteint des plafonds jamais vus.

Peut-on réduire l'hémorragie de démissions ?

NON, si les patrons ne changent pas leur façon de diriger les salariés !

Si on ne remet pas en cause la « modernisation managériale » qui met en compétition les travailleurs avec des primes, des évaluations individuelles et des objectifs personnalisés.

Si on ne dénonce pas un management « sournois » qui crée un sentiment de concurrence les uns envers les autres qui sont, en premier et avant tout, nos collègues.

Si on ne combat pas un management « agressif » qui crée un individualisme forcené qui est malvenu dans notre monde du travail où l'on doit pouvoir compter les uns sur les autres.

Si on renonce et qu'on accepte la difficulté, créé par ce système, de se sentir individu noyé dans un collectif où l'esprit d'équipe disparaît petit à petit.

**A plusieurs, nous sommes plus forts, plus performants, plus soudés.
Remettons en avant le collectif avant l'individuel !**

L'Inspection du Travail a demandé des explications aux DEt de l'INFRAPOLE PSE sur un sujet préoccupant pour beaucoup, il s'agit du risque amiante, dont il n'est plus besoin de démontrer la nocivité et le risque de cancer de la plèvre que ce matériau peut provoquer.

Il semblerait que les réponses apportées par le DEt ne répondent pas totalement aux questions de l'inspectrice du travail. À noter aussi que la direction ne semblait pas disposée à transmettre aux représentants du personnel ces courriers puisque les échanges ont commencé en mars 2022 et qu'ils n'ont été transmis qu'à la demande expresse de l'inspectrice du travail.



En ce qui concerne la créosote, on nous signale un changement dans la formulation chimique. Mais pour l'instant rien ne prouve qu'à moyen et long termes celle-ci sera moins dangereuse ! **SUD-Rail a demandé à la direction nationale :**

- De respecter la loi sur l'utilisation obligatoire de créosote type C et faire les deux contrôles obligatoires dans l'année par la cellule toxicologique de la SNCF.
- D'agir pour que les traverses soient moins imprégnées.
- D'instaurer une planification plus rigoureuse des commandes pour que Bretenoux ne soit pas tenté de "bâcler" le processus de créosotage en créant des amas visqueux à la surface.
- D'investir dans des outils techniques (tunnel de séchage) qui permettent de s'assurer que les traverses sortent parfaitement sèches en sortie de chaîne, permettant ainsi d'éviter les accidents de travail par brûlure.
- De généraliser le suivi médical renforcé pour tous les agents en contact avec les traverses (SM, SE, VOIE etc...).

Pour ce faire SUD-Rail utilisera les moyens juridiques à sa disposition, localement et nationale, pour mettre la direction devant ses responsabilités (Droits d'alertes CHSCT, droit d'Alerte environnemental...).

Et pour la silice dont la nocivité est proche de celle de l'amiante, quand aurons-nous les résultats d'empoussièrement et à quand l'obligation d'humidifier le ballast avant travaux ? Un mode opératoire est en cours et en parle. Alors pourquoi se poser des questions et ne pas agir rapidement ?

On rappellera que notre direction, suivant le type de travaux, met à disposition des agents des masques de type FFP3. Ceux-ci ont une durée de protection d'une heure. Pas d'hésitation, protégeons nous !

Non contente d'enregistrer des profits records, la direction SNCF ne fait pas le choix d'annoncer un plan de recrutements mais celui de racheter les repos compensateurs des agents de la production. « Ton congé est refusé... pas de problème, on te rachète un repos » ... **SUD-Rail tient à rappeler à nos patrons que les repos RM, RU, RQ sont bien des repos de compensation et pas une monnaie d'échange pour faire augmenter artificiellement les rémunérations !**

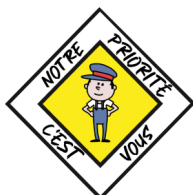
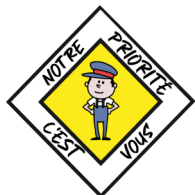
Avec des bénéfices records annoncés, une trésorerie du groupe florissante, des perspectives de trafic dans le vert... tout devrait être réuni pour augmenter les salaires dans l'entreprise. Dans le contexte d'inflation galopante, les salarié-e-s sont en droit de demander leur part, pour vivre dignement.

Juste avec une autre politique salariale comme le revendique SUD-Rail, c'est 400€ mensuels par cheminot-e !

Mais non, pour nos directions (qui elles vont s'en mettre plein les poches avec les résultats 2022), si les salarié-e-s veulent leur part, ils devront vendre leur temps de repos... Pas question de partager !

Cette direction fait vraiment preuve d'un cynisme sans nom !

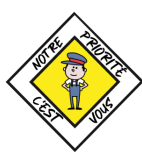




Géolocalisation des véhicules :

La majorité des véhicules sont maintenant connectés. Seuls les points de départs et d'arrivées sont pris en compte. Enfin il paraît????? Quid sur le fonctionnement du bouton secret!

Dans tous les cas, il faut badger. Et si votre Pass Carmillon est défectueux ou perdu, il suffit juste d'aller demander à votre DU un « Badge d'attente ». Quelle belle anticipation n'est ce pas?



Que dire des travaux réalisés par des entreprises extérieures et qu'il faut reprendre parce que c'est mal réalisé ?

La liste des échecs et des couacs est longue. Mais dans ces cas à répétition, la direction ne trouve rien à redire et préfère faire payer le coût de ses abus aux cheminotes et cheminots. Et sans jamais remettre en cause ses choix et ses orientations.

Il n'est plus à démontrer que ces derniers mènent les salariés de notre entreprise dans le mur.

Mais pour la direction, pas question d'admettre que ces politiques sont vouées à l'échec. Pour elle, il faut aller toujours plus loin et casser toujours plus l'outil de travail des cheminotes et des cheminots ou vider le travail de son sens.

SUD Rail constate, que l'entreprise fait de plus en plus souvent appel à l'intérim, aux alternant(e)s pour combler le manque d'effectif.

Même si pour les alternant(e)s c'est une chance, un « pied à l'étrier », elles et ils sont là pour apprendre et pas suppléer au manque d'effectif.

Pour les CDD c'est encore pire puisque certaines et certains sont déjà à plusieurs contrats pour le même poste, la même charge de travail !

Pour SUD Rail, ce n'est pas normal, il est grand temps de leur proposer une embauche en CDI !

Et pour les alternant(e)s, leur faire une proposition d'embauche à la fin de leur contrat.

POURQUOI DES EMBauchES EN CDD?



Les contractuels ayant au moins 3 ans d'ancienneté ont été augmentés dès juillet 2022.

Les annexes A1 avec le rachat d'opportunité ont vu une vraie évolution salariale.

Les contractuels annexes C, sont passés d'une augmentation de 1,5% à 1,8% par 3 ans d'ancienneté.

Pour l'ensemble des agents, cela aura permis une meilleure rémunération des heures de nuits.

Donc au-delà des Fakes News écrites par certains syndicats, l'accord classification et rémunération a apporté de nouveaux droits aux cheminots de la SNCF et de la branche.

SOLIDAIRES-UNITAIRES-DEMOCRATIQUES

ELECTIONS: Périmètre CSE Réseau IDF

Du 17 au 24 novembre 2022

DANS MON CSE

JE VOTE

Union syndicale
Solidaires
Sud Rail



Pensez à visiter le site du CASI PSE
Activités sociales, : voyages, spectacles, cinémas,
Profitez des avantages que votre CASI vous propose !

<https://casipse.com>

Je souhaite adhérer à

Sud -Rail

Nom : Prénom :

Unité d'affectation : Qualif / Niveau :

Tél. professionnel :

A remettre à un militant **Sud** ou à envoyer à :

Syndicat SUD-Rail de Paris Sud-Est 40, allée de Bercy 75 012 Paris.



Retrouvez aussi toutes les infos et tracts sur les site :

<https://www.sudrailpse.org>

Et suivez toute l'actualité sur Facebook, Twitter et Instagram

Vos représentants et contacts SUD Rail sur l'INFRAPOLE PSE :

Florent DORLIAT tel 06 09 32 45 13

Michel JACQUET tel 06 25 80 07 41

Bruno GIRAUDEAU tel 06 52 52 02 91

Patrice GARCEAU tel 06 18 91 33 40

Mahamadou DIARRA tel 06 17 31 47 49

Jacques ROQUEBRUN tel 06 11 37 12 52



Votre contact mail :
infrapole@sudrailpse.org

Déroulement de carrière, mutation, réglementation, santé ou tout autres questions que vous pouvez vous poser, n'hésitez pas à contacter un de vos délégués RPX ou représentants CSSCT SUD Rail