

L'emploi sur l'INFRAPOLE PSE ; faisons un petit bilan.... Et c'est pas brillant !!

57 embauches ont été réalisées cette année (chiffre de début octobre). Et il n'y en aura pas plus ! Car bien que la direction nationale, ayant bloqué toutes les embauches jusqu'à la fin de l'année sans tenir compte de besoins criants de personnel dans toutes les brigades et équipes soit revenue sur sa décision, le processus est tellement long...

La généralisation des REQ classe 4 n'y est pas pour rien. Sortir un agent de l'équipe pour le couvrir de tâches administratives ne pouvait qu'accroître les difficultés rencontrées par les collectifs pour assurer l'ensemble de la maintenance et des travaux.

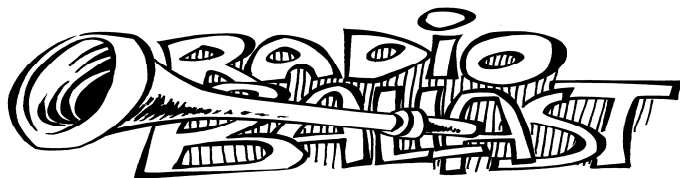
Déjà fin octobre on comptait 21 départs en retraite et une réforme. A cela vient s'ajouter 10 fins de contrat pendant la période d'essai, une rupture conventionnelle, 3 licenciements, une radiation des cadres. Mais aussi, et cela est très inquiétant 25 démissions tous collègues confondus.

Même un DU a préféré aller voir ailleurs !

Sur le CSE Réseau IDF nous sommes le troisième établissement qui comptabilise le plus de démissions. Seuls l'INFRAPOLE Sud-Ouest et l'ITIF font mieux que nous. Si on peut dire que faire plus de démissions c'est mieux !!!!

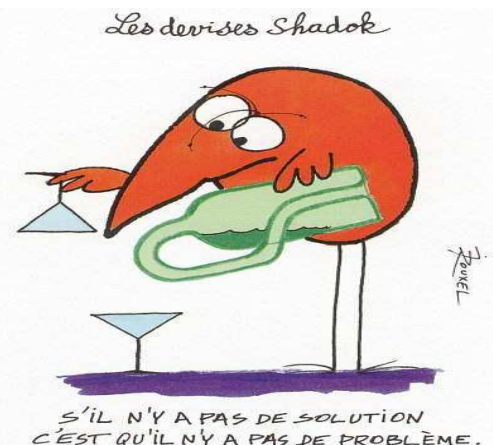
Trop de pression au travail, formations trop longues et dans des grands centres éloignés, salaires en deçà de ce qui est proposé par des entreprises extérieures, parcours attachés TS ou jeunes cadres non adaptés, (un attaché cadre maintenant peut au bout d'une seule année de formation être placé sur un poste à responsabilités alors que l'on sait que c'est sur le terrain qu'il en apprendra le plus).

Ca fait pas mal de raisons pour que le personnel ne veuille pas rester et que les métiers de l'Équipement n'attirent plus du tout !



**COOPTATION...**: Après avoir fait fondre les effectifs et avoir ignoré nos alertes sur la perte de connaissances et de main d'œuvre dans les équipes, la Direction veut nous encourager à faire venir de nos connaissances dans l'entreprise via le processus de cooptation..... bien sûr il récompense la démarche mais :

**Est ce que ça vaut le coup de perdre une connaissance pour si peu ?**



## **Quelques chiffres inquiétants de l'enquête « C'est à vous » :**

Les agents ne sont satisfaits qu'à 31% de la confiance et de la responsabilité que la ligne hiérarchique leur accorde.

**Seulement 31% de agents pensent que leur hiérarchie a confiance en eux. C'est très peu ! Les 69 autres % se sentent donc dévalorisés et ça ne choque pas notre direction ???**

Baisse de 4% concernant le traitement équitable entre le différents membres de l'équipe.

**Équitable en responsabilité ? On a bien vu que non avec les chiffres juste au dessus.**

**Équitable en rémunération ? Bien sûr que non avec les embauches contractuelles et les salaires de grès à grès. Beaucoup d'agents se sentent floués. Certains des plus anciens peuvent ressentir que des jeunes embauchés qui touchent plus que soit est difficilement acceptable. Et est-ce qu'une femme nouvellement embauchée a un salaire égal à celui d'un homme pour le même poste. ?**



Dans le cadre du suivi médical, la direction et la médecine du travail doivent donner de la visibilité aux agents pour les sensibiliser aux risques et notamment ceux Cancérogènes, Mutagènes et Reprotoxiques et les inviter à compléter leurs dossiers médicaux (que ce soit pour les expositions protégées, non protégées ou accidentelles).

Pour cela, il faut que l'agent sache dans un premier temps clairement pour quels produits chimiques ou quels risques il est suivi et depuis quand (afin de compléter son dossier médical s'il manque des choses). Concernant les produits cancérogènes, les informations reprises sur les convocations de la médecine du travail ne donnent pourtant pas actuellement cette visibilité (par exemple absence de mention explicite de la silice dans les convocations médicales pour la SIR CMR ou absence de mention de la créosote dans la rubrique braies et goudrons). L'information donnée par les médecins du travail sur les risques pour la santé liés aux produits chimiques dangereux et CMR lors des visites médicales doit être aussi un élément primordial en matière de sensibilisation des agents à ces risques (et les moyens de s'en prévenir).

Concernant les SIR (Suivi Individuel Renforcé), un point est réglementairement prévu à être fait avec les agents à chaque EIA sur les expositions (prévues ou accidentelles) aux produits dangereux auquel a été soumis l'agent au cours de l'année (ou antérieurement si aucun point n'a été fait au cours de ces EIA). Ce n'est pourtant généralement pas fait. Le suivi médical des agents ne peut pas se faire dans ce cas dans de bonnes conditions et cela met leur santé en jeu.

SUD-Rail exige par ailleurs que tous les agents susceptibles de travailler au contact des CMR (agents voie, SM, SE Caténaire) soient tous en suivi médical renforcé CMR, car ce n'est pas le cas aujourd'hui.

A l'exemple de la note Réseau toujours en vigueur porté à la connaissance de la direction par notre délégation à plusieurs reprises et qui exclut les agents SM, SE et Télécom du SIR CMR.

La direction Réseau ne nous a toujours pas répondu sur ce point...

Est en jeu aussi la reconnaissance en maladie professionnelle.

A l'heure actuelle, la sous-déclaration et la sous reconnaissance des maladies liées au travail sont des phénomènes reconnus par les pouvoirs publics, et la SNCF n'est pas épargnée. Alors que des agents ont été exposés à répétition sans aucune protection, à plusieurs produits hautement toxiques.

**Votre santé doit être votre priorité !**

Exigez que l'on vous fournisse les EPI adaptés et surtout portez les, même si ils ne sont pas vraiment ergonomiques voire déplaisants à porter !!



Un petit bilan sur la mixité au sein de l'INFRAPOLE PSE :

- 88 femmes au cadre permanent
- 30 femmes en CDI
- 1 femme cadre supérieure
- 36 femmes en contrat d'apprentissage (pour la plupart ce sont des alternantes)
- 2 femmes en CDD

Soit seulement 119 femmes embauchées sur notre INFRAPOLE soit entre 8 et 9%. Ce chiffre n'a pas évolué sur les 7 dernières années.

Souvenez-vous ; il y a plus de 6 ans la délégation SUD Rail demandait un bilan des brigades, équipes et locaux de travail réellement adaptés pour accueillir du personnel féminin.

Et bien croyez-le ou pas mais aujourd'hui c'est pas fini !

Il y a encore des locaux qui ne sont pas adaptés !

La SNCF prône la mixité mais ne fait pas ce qu'il devrait pour le démontrer.

Quand trouvera-t-on sur chaque chantier des toilettes réservées pour le personnel féminin ?

Quand trouverons-nous des vestiaires réservés dans chaque brigade ?

## Négociations Annuelles Obligatoires

- Augmentation générale des salaires de 1,8%
- Prime « partage de la valeur » de 400 € versée en décembre
- Plus aucun salaire (traitement + prime de travail) sous le SMIC
- Plus de PR4, passage en PR5
- Position de rémunération 5 à 10* : Augmentation du coefficient hiérarchique de 2,2%
- Position de rémunération 11 à PR16* : Augmentation du coefficient hiérarchique de 0,6%
- 15% de niveaux supplémentaires
- Création de la Position de rémunération 37
- Contractuel : Augmentation de l'enveloppe à 1,3% jusqu'à la classe 6 et 1,5% pour les classes 7 et 8.
- Indemnité DPX/DET/DUO : +15% au 1/01/24
- Indemnité réserve : +25€/mois
- Indemnité Nuits/Dimanches/Fêtes : +4%

**400€/mois pour les 148000 cheminots, c'est 700 millions d'euros, soit moins que les 1,1 milliard de dividendes que la SNCF va verser à l'Etat en 2023 et pas grand-chose lorsque l'on sait que la trésorerie de la SNCF c'est près de 10 milliards d'euros dans les caisses !**

### **3 Préavis SUD-Rail Équipement en cours:**

**Du 11 décembre 2023 à 20h00 au 12 février 2024 à 23h59**

**Préavis 59 minutes fin de service**

**Du 11 décembre 2023 à 8h00 jusqu'au lundi 12 février 2024 à 20h00.**

**Préavis demi-journée avant la fin de service**

**Du 11 décembre 2023 à 8h00 jusqu'au lundi 12 février 2024 à 20h00.**



## JO 2024

Des mesures RH pour faciliter la présence des agents pendant les JO accordées à tous les agents présents 5 jours sur la période des Jeux de Paris 2024 : - agents en opérationnel qui concourent directement à la production - agents des fonctions supports.

- Pouvoir utiliser 8 de ses congés 2024 jusqu'au 30 juin 2025,
- Se voir payer et majorer les jours de repos RTT, RQ, RM, RU non pris,
- Bénéficier d'une période dite de « moindre besoin » élargie et incluant les vacances de février et de printemps 2024 et 2025,
- L'indemnité de congés en période de « moindre besoin » passe de : 11,38 à 22,76€/j (taux A) et de 7,65 à 15,30€/j (taux B),
- L'indemnité démarre au 1er jour de congés en période de moindre besoin (au lieu du 8ème jour),
- Alimenter son CET : Le nombre de jours pouvant être posés sur le Compte épargne temps (CET) est porté de 10 à 17 jours. L'abondement de l'entreprise est doublé à partir du 6ème jour posé sur le CET



De plus la direction annonce : Les agents participant directement à la production du service opérationnel pour Réseau IDF sur les journées des épreuves des jeux Olympiques (24/07/24 au 11/08/24) et Paralympiques (28/08/24 au 08/09/24) percevront une prime de 50€ par journée complète travaillée. Mais le DET n'est pas aussi clair là-dessus !

Alors il faut peut-être attendre confirmation pour savoir qui a droit à quoi !!!

LA NOUVELLE DEVISE DES PARISIENS...



**APPELEZ NOUS POUR TOUTES QUESTIONS  
ON RESTE A VOTRE DISPOSITION**

Michel JACQUET	06 25 80 07 41
Jacques ROQUEBRUN	06 61 79 74 57
Florent DORLIAT	06 09 32 45 13
Patrice GARCEAU	06 18 91 33 40