

À l'UNSA, on s'occupe de moi !



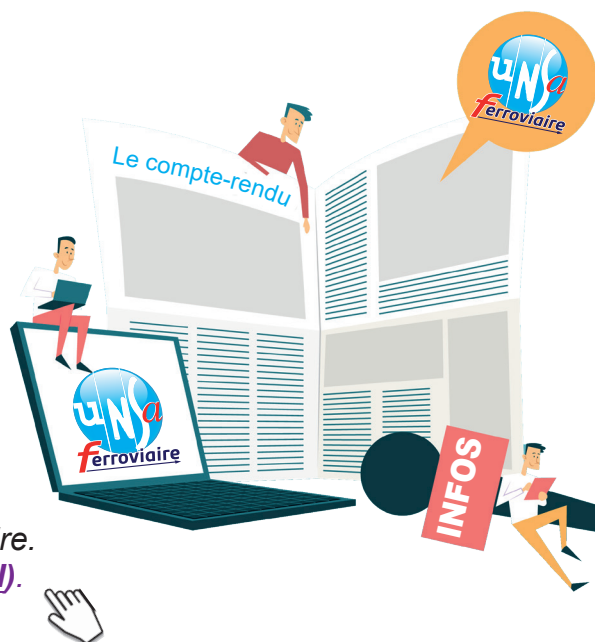
Septembre 2022

CSE


CSE ordinaire du 15 septembre 2022

Votants : 14 UNSA-Ferroviaire, 5 CGT,
1 CFDT, 1 SUD-Rail

La séance en présentiel s'est ouverte par la
déclaration liminaire de vos élus UNSA-Ferroviaire.
Retrouvez-la sur le groupe [Workplace UNSA \(ICI\)](#).



1 Évolution organisation UG Pays de la Loire (Chloé LIMA VANZELER et Yann BAILLARD)

Ce dossier a d'abord été présenté en
CSSCT du 12 juillet 2022. Retrouvez le
compte rendu du secrétaire adjoint du
CSE reprenant cette future organisation
[\(ICI\)](#). 

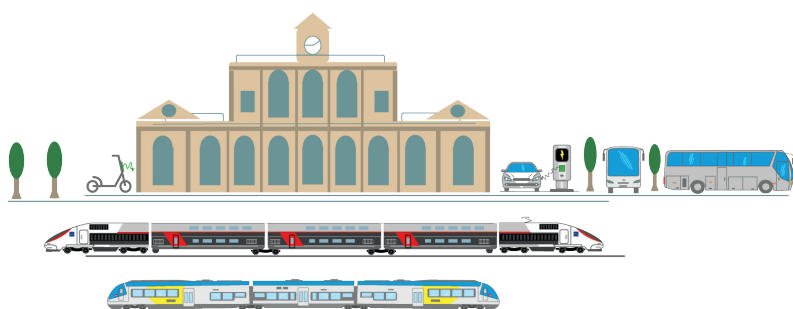
La délégation UNSA-Ferroviaire tient
à souligner, dans le cadre du dossier
d'évolution de l'UG Pays de la Loire, le
travail constructif réalisé localement
avec les représentants de proximité
aboutissant à un plan d'actions acté

par l'établissement dans le prolonge-
ment du processus d'accompagne-
ment du changement et de partage du
projet avec les collectifs.
Par ailleurs, la délégation UNSA-Fer-
roviaire a noté que ce dossier présent-
té est à cadre d'organisation constant
et intègre la pérennisation du poste
d'une salariée en excédent ainsi que
des promotions.

La délégation UNSA-Ferroviaire a voté
« POUR » lors de cette consultation.

2 Bilan Optimixte (Sophie DESMARTIN)

Optimixte est une démarche de diagnostic à destination des établissements, dont
l'objectif est de transformer durablement l'approche de la mixité dans le GPU.
Au niveau de la SA G&C, un questionnaire a été envoyé au mois de mai à chaque
établissement avec un taux de réponse de 33 % (41 % de femmes et 59 % d'hommes).



UNSA-Ferroviaire Gares & Connexions
30 rue du Château des Rentiers - 75013 PARIS
garesetconnexions@unsa-ferroviaire.org
Workplace : UNSA gares & connexions

► Les thèmes, inspirés de l'accord en faveur de l'égalité professionnelle

et de la mixité, sont les suivants :

- Recruter plus de femmes : accueil et intégration ;
- Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans les parcours professionnels ;
- Lutter contre toute forme de sexisme ;
- Améliorer l'environnement de travail ;
- Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- Des données de l'établissement (répartition de l'effectif, pyramide des âges, etc.).

► Les principaux enseignements, sachant que chaque établissement a les siens

et son propre plan d'actions, sont les suivants :

92 %

des sondés considèrent que les femmes sont respectées pour leurs compétences

91 %

pensent que les femmes sont bien acceptées lorsqu'elles sont managers

78 %

pensent que les femmes ont le même déroulement de carrière que les hommes

► Les points à travailler en priorité sont :

- La lutte contre le sexisme : trop d'hommes ou de femmes disent avoir été témoins de remarques sexistes ou de regards insistants ;
- Un déficit d'information sur les personnes à contacter en cas de harcèlement ou de remarques sexistes ;
- Si la présence des sanitaires séparés est satisfaisante (89 %), celles des vestiaires (67 %) est largement perfectible.

► Les 3 grands axes d'amélioration portent sur :

La lutte contre le sexisme

formation des agents et des managers

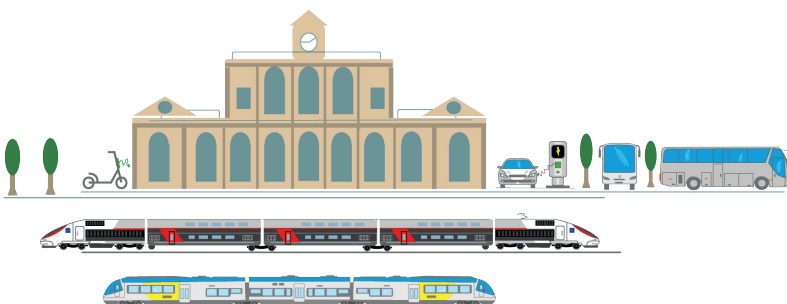
L'accueil et la formation

sensibilisation des nouveaux arrivants

Les conditions de travail

travaux à réaliser

Les élus UNSA-Ferroviaire demandent à l'entreprise que la sensibilisation soit étendue à l'ensemble des agents de la SA et pas seulement aux nouveaux arrivants.

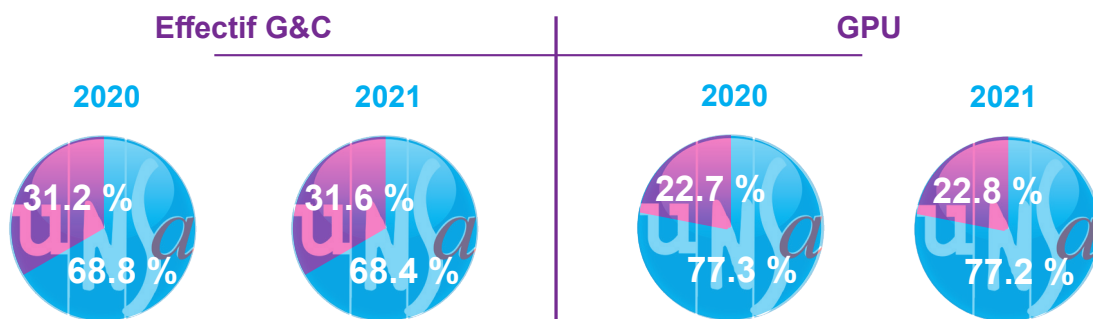


UNSA-Ferroviaire Gares & Connexions
30 rue du Château des Rentiers - 75013 PARIS
garesetconnexions@unsa-ferroviaire.org
Workplace : UNSA gares & connexions

3 Rapport situation comparée femmes/hommes (Sophie DESMARTIN)

► La mixité dans les recrutements et la mobilité interne :

La part des femmes au sein de la SA G&C était de 31,2 % en 2020 (22,7 % pour le GPU) et de 31,6 % en 2021 (22,8 % pour le GPU), le taux le plus important étant dans le collège cadre (36,8 % en 2020 et 36,9 % en 2021).



► Les parcours professionnels et la politique de rémunération :

- L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes au sein de la SA G&C est faible (0,1 % en faveur des hommes) ;
- En revanche, le nombre de femmes promues est plus faible par rapport au nombre total de femmes au sein de notre SA (écart de 0,6 points) ;
- Pour l'accès à la formation, l'écart est de 1,7 heure en faveur des femmes et l'accès au congé paternité progresse de 12 points en 2021.

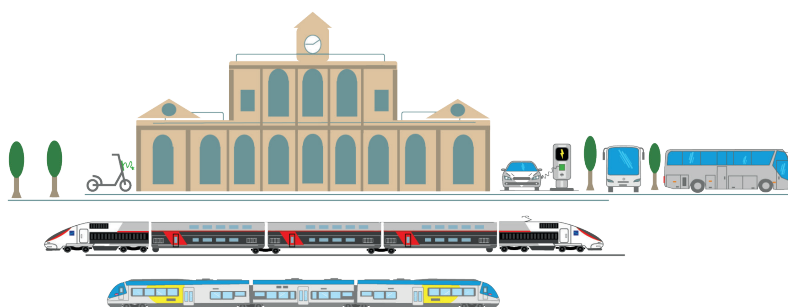
► La lutte contre les violences sexistes et sexuelles :

- De nombreuses actions ont eu lieu en 2021 et se poursuivent.

► La délégation UNSA-Ferroviaire a noté que ce rapport de la situation comparée femmes / hommes intègre :

- Des données perfectibles, à améliorer ;
- Une progression du nombre de femmes promues sur le nombre total de promotions comparativement au taux de femmes dans la SA entre 2020 et 2021 ;
- Un taux de sensibilisation des COMEX/CODIR aux enjeux de la mixité sur les trois dernières années à fin 2021 établi à 0 %. Pour autant, la Direction de G&C semble se saisir de ce sujet puisqu'elle a lancé le 8 mars 2022 une campagne intégrant la présentation de l'accord égalité hommes femmes auprès des managers, avec l'intervention de l'Éthique auprès des DET et managers RH.

Pour ces raisons et afin d'avertir et encourager la direction, la délégation UNSA-Ferroviaire a voté « L'ABSTENTION » lors de cette consultation.



4 Note de conjoncture économique du 2^e trimestre 2022 (Magali GUYON)

- ▶ Le chiffre d'affaires à fin juin 2022 atteint 749 M€ et est en retard de 9 M€ par rapport au budget (retrait sur les projets pour tiers).
- ▶ L'EBITDA est en avance de 30 M€ en lien essentiellement avec le plan d'économies.
- ▶ Les investissements bruts d'un montant de 366 M€ sont en retard de 106 M€ par rapport au budget en raison d'un retard de production.
- ▶ Le cash-flow libre de 170 M€ est supérieur au budget de 213 M€ [avance d'EBITDA de 30 M€, retard d'investissements fonds propres de + 25 M€, plus faibles décaissements que prévu sur les dépenses d'investissements vis-à-vis de SNCF Réseau pour + 94 M€ (temporaire - plan d'actions en cours), des encaissements de redevances plus importants que prévu compte tenu d'allègements non octroyés (+ 45 M€) et d'autres éléments de variation de besoins en fonds de roulement (+ 19 M€)].



5 Synthèse des travaux « en gare » (Stéphane LERENDU)

L'économie de projet est au centre du plan stratégique.

▶ Dans un contexte inflationniste du BTP, les équipes se concentrent donc sur :

- ▶ La maîtrise des coûts des chantiers en cours de construction ;
- ▶ Les ateliers de révision de conception et de programmes.

À noter, une nouvelle méthode avant les AVP (phase avant-projet) : les ateliers urbains avec toutes les composantes internes et externes afin d'avoir l'exhaustivité des paramètres. Cette méthode sera, par exemple, proposée à la ville de Paris pour le projet Paris Nord 2030.

Retrouvez tous les dossiers
présentés au CSE,
ainsi que les comptes rendus
des commissions :

(ICI).



UNSA-Ferroviaire Gares & Connexions
30 rue du Château des Rentiers - 75013 PARIS
garesetconnexions@unsa-ferroviaire.org
Workplace : UNSA gares & connexions

