



Journal

des CSE

de SNCF Réseau

N°15 septembre 2020

ZP SUD EST

Mes chers collègues,

La rentrée de septembre s'annonce riche en actualités. Outre l'épisode COVID-19 qui ne se termine pas, le sujet de l'ouverture à la concurrence occupe également nos esprits.

En ce qui concerne les 2 appels d'offre sur le Grand Est, la concession serait de 22 ans et aujourd'hui encore, je me pose la question sur l'avenir des cheminotes et cheminots de Réseau dans cette situation. Le 10 septembre 2020, le Président de Réseau, Luc LALLEMAND, a annoncé que ni SNCF Réseau, ni une filiale ne répondraient à ces 2 appels d'offre. Pour l'UNSA-Ferroviaire, il est primordial de sauvegarder les emplois et les missions, mais qu'est-il possible de faire ?

En sachant qu'aujourd'hui, rien n'est prévu pour un éventuel transfert de personnel de Réseau au cas où une entreprise concurrente remporterait le marché, il resterait donc la mise à disposition ou la possibilité de devenir prestataire. Quelle serait la meilleure solution ? Environ 60 cheminotes et cheminots des métiers Circulation et de M&T seraient impactés, sans compter les métiers transverses, comme les gestionnaires ou pôles d'appui. Mais lorsque l'UNSA-Ferroviaire a demandé dans les instances plus de détails sur le dossier (listes des personnels concernés), rien de plus n'a été fourni, sauf la réponse par la positive à notre question si Réseau se positionnerait prestataire de la future entreprise qui aurait le marché. Nous savons tous, qu'un décret en lien avec l'article 172 de la LOM doit paraître mais quel sera son contenu ? Le transfert automatique des agents sera-t-il abordé lorsqu'ils réaliseront plus de 50% de leurs missions sur la ligne ? Cela fait beaucoup de questions en suspens...

Nous devons attendre la sortie de ce décret pour être réellement fixés et ainsi apporter plus d'informations aux cheminots. Néanmoins, sans attendre, notre Organisation Syndicale a demandé une audience auprès du Président de Réseau afin de comprendre sa stratégie et savoir comment il compte pérenniser les emplois sur ce périmètre. Cette décision est-elle liée à la situation financière de Réseau qui ne peut se permettre d'injecter plusieurs millions d'euros dans la phase de régénération ?

Quelle sera la position de la SA Voyageurs pour répondre à cet appel d'offre ? Dans l'affirmative, avec qui celle-ci s'associera t'elle pour se positionner ?

Une association RATP DEV / Systra est-elle envisageable pour répondre aux appels d'offre ?

Avec la possibilité également de répondre à d'autres marchés même si Réseau se positionne dessus. Si cela se réalise, ce sera le début d'une véritable déstructuration de notre entreprise avec le risque de voir la situation se dégrader comme en Angleterre, premier pays à ouvrir à la concurrence, où les prix des billets ont presque doublé depuis 2005 ! Une particularité subsiste sur le Grand-Est sur les transfrontaliers avec un appel d'offre spécifique pour le gestionnaire d'infrastructure et un autre pour la partie transporteur pour une mise en service en 2025.

Pourtant, à en croire la région Grand-Est, cela ne pouvait pas se faire sur les 2 précédents marchés. Notre Organisation Syndicale suivra de très près ce dossier avec notamment la sortie du décret qui devrait paraître en automne et les annonces sur les autres appels d'offre à venir tels qu'en Hauts-de-France, PACA et Pays de la Loire.

L'UNSA-Ferroviaire interviendra auprès des directions territoriales et des régions pour connaître le degré de satisfaction et de confiance que ces dernières nous accordent.

Il sera nécessaire de rappeler l'importance de notre entreprise pendant la crise sanitaire. Pour exemple, les efforts conjugués de tous nos services ont permis de faire rouler les trains du FRET et les TGV sanitaires. Il serait temps que chacun s'en souvienne !

Christophe THETIER

SOMMAIRE

CSE ZP SE DU 27/08/20	2
COMMISSION D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT	5
PLAN DE RELANCE FERROVIAIRE.....	5
PLAN POUR SAUVER LE FRET FERROVIAIRE.....	5
MAINTENANCE PREDICTIVE – EVOLUTION DES METIERS.....	6
LE CONTRAT DE PREFORMANCE REGIONAL ENTRE LA REGION SUD ET SNCF RESEAU.....	6
SITUATION SANITAIRE : GARDE D'ENFANT.....	7
REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT.....	7
L'INFO EN PLUS.....	8
VOS ELUS AU CSE ZP SE.....	8

CSE ZP SE DU 27/08/20

- ✚ **Karim MEZIGECHE le RS de la délégation étant absent pour ce CSE c'est Christophe THETIER, secrétaire fédéral Réseau de l'UNSA Ferroviaire qui a rempli ce rôle, merci à lui de nous avoir épaulé.**
- ✚ **Mme WITZ (DRH et Présidente en remplacement de M TETON a répondu aux questions soulevées par les déclarations liminaires des OS.**

Il y a une volonté de l'entreprise de maintenir le **télétravail** dans le cadre de la crise sanitaire. Cependant, le cadre doit être respecté même si le télétravail est imposé et non choisi, le droit à la déconnexion et les conditions de travail sont cadrés. Pour le télétravail choisi, Mme Witz rappelle qu'il doit faire l'objet d'un accord entre l'agent et son manager, doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail et respecter l'accord qui, nous annonce-t-elle doit être renégocié au niveau national. Un point sur le télétravail sera fait dans un prochain CSE.

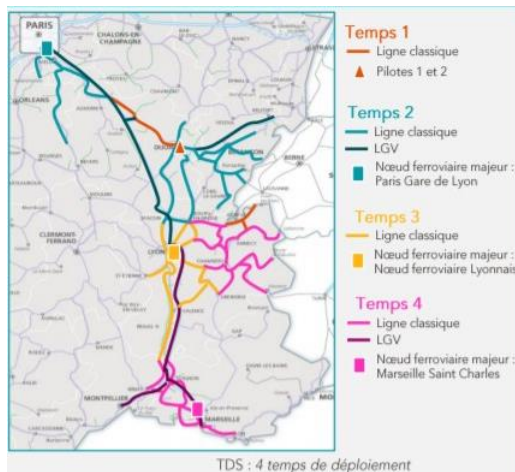
Au sujet du projet « **TOUS SNCF** », le Président JP Farandou souhaite que la démarche soit la plus participative, la démarche est donc ouverte aux partenaires sociaux en local et en zonal.

✚ **MGOC : Modernisation de la Gestion Opérationnelle des Circulations**

Mme Martel (Direction Technique Réseau) a présenté un point d'étape du projet MGOC (déjà présenté en CSE le 28/05/19). L'outil est en version GOC2.0 avec 4 Interfaces Homme Machine (IHM) : GET (graphique espace-temps), GOV (graphique d'occupation des voies), TOT (tableau d'ordonnancement des trains) et EGD (environnement géographique détaillé). Il y a beaucoup de retard dans le projet. Il n'y a pas encore eu de PILOTE (test en conditions réelles) et les essais montrent que, pour l'instant, l'outil est en dessous du minimum requis. La DT RESEAU a donc revu les objectifs à la baisse. Le mode de travail en autonomie, ne sera pas mis en fonction pour l'instant : un régulateur pourra se servir de l'interface comme une aide à la décision mais il gardera la main. Au sujet du volet emploi, la direction annonce qu'il n'y aura pas de bilan emploi pour l'instant car le projet « s'installe sur des missions existantes » : l'application sera installée sur tous les postes existants. Comme il n'y a pas d'objectif de productivité affiché il n'est pas prévu de consultation en CSE.

Sur les **modes opératoires** « amiante » présentés en CSE de mai, la DIRECCTE est tenue informée. L'inspecteur du travail qui suit le dossier n'a pas encore donné ses conclusions. Un point d'étape sur le plan d'action sera présenté au CSE de décembre.

Le droit d'alerte sur les ELAN est toujours contesté par la direction. L'inspecteur du travail n'a pas non plus tranché ce dossier mais les échanges avec la Direction sont nombreux. Christophe THETIER (Secrétaire Fédéral Réseau) a rappelé que le droit d'alerte avait été validé par le Président du CSE ZP NEN et que des mesures bien plus restrictives ont été prises dans cette zone de production.



Pour **l'UNSA-Ferroviaire**, au vu de ce dossier d'information, un grand nombre de questions importantes se posent :

- Comment sera gérée l'interface avec Galite ?
- Des déploiements de nouveaux outils tels que MISTRAL NG sont prévus avec des plannings qui se percutent, cela a-t-il été anticipé ?
- Quels sont les impacts réels pour les régulateurs et les coordinateurs territoriaux ?
- Quelles sont les conséquences pour les COGC et PGRA ?

Autant de questions aujourd'hui sans réponse. Ce projet inquiète les agents qui s'interrogent alors sur de possibles suppressions de postes. L'UNSA-Ferroviaire souhaite des d claires et précises. Notre Organisation Syndicale est consciente qu'une modernisation des outils de gestion de la circulation peut s'avérer nécessaire, mais **elle ne doit pas se faire au prix d'une productivité forcée ou d'une dégradation de la QVT.**

DZP Sud Est



Remplacement d'un médecin

Le Dr MORAN-MAITRE a fait valoir ses droits à la retraite. Un jeune médecin, le Dr CONNESSON a été recruté, pour l'instant en CDD puisque la situation sanitaire ne lui a pas permis d'avoir tous ses documents à temps. La Direction nous annonce qu'un CDI lui sera proposé dès que possible. **L'UNSA FERROVIAIRE** s'interroge sur l'accroissement du nombre d'agents suivis. En l'absence de médecin référent en séance, nous n'avons pas pu savoir si les infirmières étaient en nombre suffisant pour permettre d'effectuer les actes délégués. En effet, ces actes délégués dégagent du temps au médecin et autorisent ainsi l'accroissement du nombre d'agents suivis par médecin. Malgré cela **L'UNSA FERROVIAIRE** voté « pour le remplacement du Dr MORAN-MAITRE » car d'une part, le recrutement est extrêmement difficile, et d'autre part avoir un nouveau jeune médecin est **une opportunité pour les agents SNCF**.



Consultation sur la politique sociale des conditions de travail et de l'emploi

Afin d'éclairer l'avis des élus, une emprise par un cabinet externe a été voté en séance. **L'UNSA Ferroviaire** a cependant déjà effectué une première analyse des éléments fournis.

Concernant l'emploi, malgré l'embauche de 446 salariés en 2019, les effectifs sont en baisse. Pour **L'UNSA Ferroviaire**, les effectifs sont bien **trop faibles** : l'entreprise cumule un déficit de recrutement entre 2003 et 2013 alors que la charge de travail à accomplir dans les dix ans à venir est immense au vu des travaux prévus pour rénover et moderniser le réseau ferroviaire. La DZP SE emploie aussi désormais beaucoup de CDD et d'intérimaires qui comblent les écarts entre les besoins et les effectifs disponibles. Certaines offres restent à la bourse, sans candidats correspondant aux profils souhaités et sans possibilité de recrutement externe. En raison des réticences à faire monter en compétences des candidatures éloignées des prérequis, notamment celles des agents en EIM, les établissements choisissent alors le recours à l'intérim ou au CDD pour des postes pérennes. **L'UNSA Ferroviaire** a rappelé que le recours aux contrats précaires pour couvrir des emplois permanents est proscrit par la loi. **L'UNSA Ferroviaire appelle à des recrutements massifs en CDI pour compenser les très nombreux départs en retraite à venir.**



La formation professionnelle est, pour **L'UNSA Ferroviaire**, un élément indispensable au maintien, ainsi qu'au développement des connaissances techniques des agents de tous les collèges. Cette formation contribue également au maintien du haut niveau de sécurité indispensable à notre entreprise. Une formation de qualité doit également être recherchée afin de permettre à l'entreprise de suivre les évolutions technologiques inhérentes à nos métiers. Les chiffres communiqués lors de la réunion de la commission



Emploi Formation sont une synthèse globale du périmètre du CSE ZP SE. Ils ne permettent pas une analyse suffisamment fine de la formation dans chacun des établissements dépendant de ce périmètre ce qui nous empêche de pouvoir déceler ceux qui présentent des carences de formation. Nous constatons cependant un effort important sur les formations premier emploi, ce qui pour **L'UNSA Ferroviaire** est **un signe positif** mais cela ne doit occulter les difficultés rencontrées par les acteurs du terrain dûes au manque de ressources. Au vu de la courbe des âges, l'effort doit se poursuivre dans les métiers de la Voie et de la Signalisation, en y incluant les spécialités SEG, CAT SM.

L'UNSA Ferroviaire déplore qu'en 2019, 9% des heures de formation ont été réalisées par un établissement externe. Aucun bilan entre les heures de formation prévues et les heures de formation réalisées n'a été fait.

Par ailleurs la population du CSE ZP SE connaît l'arrivée de nombreux jeunes agents. Pour **L'UNSA Ferroviaire**, le recrutement de cette nouvelle génération n'a pas été suffisamment anticipé, **l'appareil de formation a été trop réduit depuis quinze ans**, cela amène des difficultés dans la transmission des compétences et fragilise notre activité.

L'UNSA Ferroviaire demande plus d'alternance en dispositif piloté.

Concernant **les conditions de travail**, elles ne cessent de se dégrader : les agents des équipes travaillent de plus en plus de nuit, et désormais au péril de leur vie. La coactivité amène aussi des risques nouveaux.

Les agents des sièges des établissements travaillent de plus en plus loin de leur domicile, en raison des très nombreuses restructurations subies. Ils doivent supporter des



DZP Sud Est



trajets très longs, dans des trains surchargés aux heures de pointe. **L'UNSA Ferroviaire** et les agents se heurtent encore à l'archaïsme de beaucoup de managers qui refusent le télétravail, et considèrent que leur management doit être basé sur la surveillance des agents en présentiel. **L'UNSA Ferroviaire** espère que ces mentalités auront évolué suite à la crise sanitaire liée au COVID 19. Nous demandons



de développer le **télétravail choisi** surtout que durant la période de confinement les salariés en télétravail ont répondu aux attentes professionnelles de l'entreprise. Nous rappelons aussi que le télétravail est un **facteur de performance**. Il permet au salarié d'être plus en forme, de travailler au calme, d'être plus concentré. Le télétravail contribue aussi à une baisse de l'absentéisme en entreprise. C'est également un **facteur contributif à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise** puisqu'il réduit la pollution liée aux transports. C'est donc une opportunité aussi pour l'Entreprise.

Concernant le **bilan social**, aucune information n'est donnée à la maille établissement, alors que les élus sont précisément intéressés par le niveau établissement.

On note **94 démissions**. Ce nombre est inquiétant, il est en forte augmentation. Ce chiffre devrait alerter la Direction. Il démontre que notre entreprise, avec un management désormais agressif et des conditions de travail difficiles, ne répond plus aux attentes des actifs qui seront par ailleurs amenés à poursuivre leur carrière au-delà de 60 ans. **L'UNSA Ferroviaire** rappelle que la performance globale d'une entreprise est celle qui développe aussi l'engagement et l'adhésion de ses salariés.

Pour le **bilan CSSCT**, depuis la mise en place des CSE, les périmètres des **CSSCT sont trop étendus pour garder la proximité** nécessaire pour faire de la prévention de qualité au plus près des agents c'est pourquoi **L'UNSA FERROVIAIRE** demande un **vrai REX et des moyens supplémentaires pour le bon fonctionnement de ces CSSCT**.



Concernant l'**égalité professionnelle**, le rapport de situation comparée indique que le **taux de féminisation est de 12%**, c'est toujours très peu. Il faut donc rendre nos métiers plus attractifs. Le travail pour faire progresser la mixité dans les établissements reste bien trop diffus et désordonné. La Directive RH 00881 prévoit que chaque



établissement réalise au moins une fois par an une action de communication pour promouvoir les métiers Maintenance et Travaux, EIC et INFRARAIL auprès des jeunes femmes.

L'UNSA Ferroviaire constate que ce n'est pas le cas.

Un autre sujet a retenu notre attention, **l'égalité salariale n'est pas au rendez-vous** dans le rapport du bilan social 2019. Le salaire moyen des femmes des qualifications B à H, hors EVS, est inférieur à celui des hommes. **L'UNSA**

Ferroviaire craint que les GIR ou Primes attribuées sans aucune transparence concourent aussi à creuser les écarts de rémunération. Le management et les évaluations sont encore trop souvent réalisés sans modernisme, en fonction du temps de présence journalier, avec des stéréotypes profitant plus aux hommes. La rémunération des contractuels démontre également des écarts particulièrement importants.



L'UNSA Ferroviaire exige :

- la poursuite de l'amélioration des conditions de travail des femmes des équipes.

- la promotion de nouvelles femmes à des postes stratégiques, ce qui pourraient impulser plus de mixité,

- la mise en place d'une étude sur la rémunération des femmes à Réseau, laquelle devra être accompagnée d'actions de redressement des écarts.

L'UNSA Ferroviaire constate que les DET sont insuffisamment sensibilisés sur les enjeux et sur la Directive RH 00881, que les référents égalité professionnelle en établissement sont trop souvent les RRH alors que l'égalité professionnelle n'est pas dans les priorités au regard de leurs nombreuses missions et responsabilités.

Au sujet des **temps partiel choisis**, depuis que les



nouvelles instances représentatives du personnel ont été mises en place en janvier 2019, nous constatons un **désintéressement des établissements** pour le sujet :

certains établissements donnent des réponses négatives aux demandes de TP **sans justificatif**, d'autre **ne comblent pas les postes en**

compensation. Nous constatons aussi un manque d'information du comité de suivi. Nous le regrettons, au vu des enjeux aussi bien pour les salariés que pour l'entreprise, A un moment où notre entreprise a d'autant plus intérêt à ce que ses salariés trouvent un équilibre vie professionnelle / vie privée pour ne pas céder aux sirènes de la concurrence.

A un moment où notre entreprise a d'autant plus intérêt à ce que ses salariés trouvent un équilibre vie professionnelle / vie privée pour ne pas céder aux sirènes de la concurrence.

DZP Sud Est



COMMISSION D'INFORMATION ET D'AIDE AU LOGEMENT

Le pôle RS de la DZP et le département logement du GPU ont répondu de manière détaillée à toutes les questions posées. Nous regrettons cependant que les réponses apportées et les chiffres donnés ne correspondent pas au périmètre de notre CSE, la partie INFRARAIL ayant bien souvent été occultée. Les chiffres et les réponses concernant cette partie n'ont été communiqués que quelques jours après la commission.

Le logement, ce n'est pas nouveau, est en crise : de nombreux salariés du périmètre de notre CSE souffrent **d'une offre insuffisante de logements** et plus particulièrement dans les zones géographiques tendues où les loyers sont inaccessibles par rapport à leurs salaires. Le secteur d'Annemasse en est le parfait exemple, de nombreux recrutements et mutations, tous métiers confondus, ont été réalisés sur l'année 2019. Des loyers très élevés, un marché en forte tension, la proximité de la Suisse dont les niveaux de rémunération sont très attractifs et aucune anticipation de



l'offre logement rendent le quotidien des agents de ce périmètre très difficile, d'où demande de mutation et des démissions en augmentation.

La PEEC (Participation de l'Employeur à l'Effort de construction) du GPU pour 2019 est de **26,3 millions d'euros**, ce montant est semblable à celui de 2015 avant l'intégration de RFF. Il est **en baisse de 200 K€ par an** depuis cette date. Ce seul versement de la PEEC est **insuffisant à ICF Habitat pour garantir et maintenir un parc immobilier** de bon niveau à des tarifications acceptables pour les salariés.

Autre inquiétude, la Loi Elan de Novembre 2018 qui impose, que les nouvelles réservations de logements se fassent désormais en flux et non plus en stock, ce qui signifiant **la fin des réservations en Droit de Suite**. En clair, les logements du parc SNCF ne seront plus réservés en priorité aux cheminots.

Le sujet du logement est inépuisable et **l'UNSA-FERROVIAIRE** demande des moyens plus importants afin de garder et de faciliter l'attractivité des parcs d'ICF et une meilleure communication sur toutes les aides que peut apporter l'entreprise.

PLAN DE RELANCE FERROVIAIRE

D'après les annonces du Premier ministre, le plan de relance économique prévoit 11,5 milliards d'euros pour les transports dans les deux prochaines années, dont près de **4,7 milliards pour le ferroviaire**. Cependant, pour **Didier Mathis**, le secrétaire général de **l'UNSA-Ferroviaire**, « ce plan de relance est très flou : c'est une sorte de liste à la Prévert. Il y a tellement de choses annoncées qu'il faudra un

fléchage plus fin pour le comprendre et voir si ce qui est annoncé est vraiment nouveau ».

2,3 milliards d'euros de l'aide prévue pour le secteur ferroviaire devront être consacrés à la modernisation du réseau, notamment pour moderniser les aiguillages. **300 millions d'euros** sont aussi envisagés pour les petites lignes dans le cadre de discussions avec les régions, ce qui paraît là encore loin des calculs réalisés par le rapport Philizot pour sauver les lignes de dessertes fines du territoire.

Enfin, pas moins de **1,5 milliard** devraient être consacrés à la fin du glyphosate, et à la rénovation des ponts ferroviaires.

PLAN POUR SAUVER LE FRET FERROVIAIRE

Une alliance baptisée 4F (Fret ferroviaire français du futur), réunit tous les acteurs du fret ferroviaire. Elle appelle de ses vœux un plan d'investissement massif pour moderniser les infrastructures et le matériel estimé à 16 milliards d'euros d'ici à 2030, c'est selon elle la somme nécessaire à l'essor véritable du fret ferroviaire en France. Jean Castex l'a dit, il veut soutenir le fret pour favoriser la transition écologique, en partant du principe que plus de trains sur les rails, c'est moins de camions sur les routes, donc moins de pollution. Le gouvernement a donc choisi d'aider la filière, afin que le transport des marchandises par le rail passe de 9 à 18 % du total. L'objectif annoncé de Jean-Baptiste Djebbari,

secrétaire d'État chargé des Transports, est de doubler la part du ferroviaire d'ici à 2030.



Les planètes semblent enfin s'aligner pour le fret ferroviaire, entre la Loi d'Orientation des Mobilités (LOM) et le Green Deal visant la neutralité carbone en Europe d'ici 2050, mais aussi à l'heure où la Convention citoyenne pour le Climat a remis ses propositions. Frédéric Delorme,

DZP Sud Est



président de Fret SNCF rappelle que pendant la crise, « le fret ferroviaire a montré qu'il pouvait arriver à l'heure ».

Une enveloppe de 200 millions d'euros devrait être consacrée en deux ans au fret ferroviaire, notamment par la baisse des péages du rail évaluée à 63 millions d'euros environ : pour **l'UNSA FERROVIAIRE** c'est une goutte

d'eau par rapport au plan de sauvetage qu'il faudrait mettre en place mais une goutte d'eau qui vient plomber encore un peu plus les comptes de SNCF réseau !

MAINTENANCE PREDICTIVE – EVOLUTION DES METIERS

Maintenance préventive – Maintenance corrective

Chez SNCF Réseau, sur nos installations de signalisation, de la voie ou de la caténaire, nous sommes habitués à réaliser une **maintenance préventive** (*entretien, tournées...*) et une **maintenance corrective** après la survenue d'un dérangement. Ces deux types de jargon concernant la maintenance nous sont familiers.

Maintenance prédictive

Dans le monde industriel, un troisième type de maintenance, expérimentée depuis 2010, a fait son apparition permettant de réaliser des économies, en réduisant le nombre de pannes, les coûts de maintenance et en augmentant la durée de vie des machines : **la maintenance prédictive**.

La maintenance prédictive permet d'aller au-devant d'une panne ou d'un dysfonctionnement grâce au cumul et à l'analyse d'un ensemble de données. Elle est basée sur une surveillance (*permanente ou ponctuelle*) d'une installation par l'intermédiaire de capteurs connectés, transmettant des données. Après analyse de ces données, il y a intervention immédiate ou différée des agents. Exemple le plus connu, celui des voitures de mesure pour la voie, des caténaires, des circuits de voie...



Quand on a conscience des répercussions d'une panne d'aiguillage sur la Régularité, avec les répercussions financières qui peuvent en découler, on peut comprendre les investissements réalisés à hauteur de 500 millions d'euros impulsés par Guillaume Pépy dans ce domaine, début 2016.

L'avantage indéniable de l'utilisation des objets connectés, est de pouvoir réaliser une mesure, un relevé en continu ou plusieurs fois dans la journée. A l'aide de ces objets connectés, il est même prévu de surveiller les installations par les Trains Commerciaux (*projet STC : Surveillance par Trains Commerciaux*) en profitant de leur déplacement sur un parcours. On diminuerait ainsi fortement les impacts sur les circulations en limitant l'intervention de nos collaborateurs sur les voies, sur les installations...

L'avenir des agents d'entretien

Le métier va évoluer. De nouveaux métiers naissent ou vont naître avec l'apparition de ces nouvelles technologies. Les agents d'entretien devront avoir une nouvelle approche de la maintenance et seront de toute manière indispensables. L'objectif, pour ne pas l'oublier est de fournir un service de qualité à nos clients et si la technologie peut participer à ce que SNCF-RESEAU réponde à des objectifs de qualité à de moindres coûts, il faut l'utiliser.

L'UNSA-Ferroviaire est consciente que l'entreprise doit évoluer en utilisant les nouvelles technologies afin de pouvoir répondre au mieux à ses obligations, néanmoins **l'UNSA-Ferroviaire** restera attentive sur l'évolution du métier et de la formation de nos agents sur ces nouvelles technologies.

LE CONTRAT DE PREFORMANCE REGIONAL ENTRE LA REGION SUD ET SNCF RESEAU

La **Région Provence-Alpes-Côte d'Azur** et **SNCF Réseau** ont élaborés, ensemble, les termes d'un contrat pour améliorer la performance du réseau ferré. Les enjeux sont triples : améliorer la qualité de service du TER, contribuer aux objectifs de transition énergétique et de desserte du territoire. Il s'agit du premier contrat de performance engagé en France entre une région et SNCF Réseau. C'est



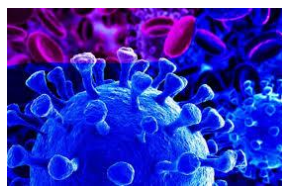
en fait une feuille de route sur dix ans. La région va consacrer **350 millions d'euros à la modernisation du réseau et à de grands chantiers d'infrastructures**. De son côté, SNCF Réseau consacre entre **250 et 300 millions d'euros par an au réseau ferré de Provence-Alpes-Côte d'Azur** (au-delà de sa participation à des projets cofinancés). Ce contrat deviendra effectif en 2021.

DZP Sud Est



SITUATION SANITAIRE : GARDE D'ENFANT

Le Gouvernement a annoncé la possibilité d'une absence pour garde d'enfant dans le cas d'une fermeture de crèche, école ou collège.



- ✓ Cette mesure concerne les enfants de **moins de 16 ans** au jour du début de l'absence (18 ans dans le cas d'un handicap)
- ✓ **Un seul parent** peut bénéficier de cette absence (attestation sur l'honneur certifiant que le salarié est le

seul parent à demander un arrêt de travail dans ce cadre), sous réserve de l'impossibilité de télétravailler pour les 2 parents, et de fournir un justificatif mentionnant la fermeture de l'école, du collège ou de la crèche par décision administrative.

- ✓ Le salarié est placé en **activité partielle**

REMBOURSEMENT DES FRAIS DE DEPLACEMENT

À l'approche des GOP et des prochains changements d'organisation, de nombreux agents se posent des questions sur les remboursements des frais de déplacement, ci -contre un tableau récapitulatif.

Il est à noter que les allocations de déplacement (GRH 131) et l'indemnité liée à la prise du repos journalier lors de la zone normale d'emploi (CD01 de l'IN2974) sont calculées au départ de l'UA ou du domicile de l'agent lorsque celui-ci se trouve plus **proche du lieu de déplacement**.

Critères réglementaires à respecter pour qu'un agent puisse être considéré en déplacement complet **soit** :

- ✓ Travail effectif supérieur à 10h sur une journée de service
- ✓ Amplitude supérieure à 12h
- ✓ Plus de 48h de travail effectif sur une GPT (44h sur 12 semaine pour les agents de nuit)

RP du week-end : 60h si double et 84h si triple si ce critère n'est pas respecté l'agent est considéré comme non coupé.

Allocations de déplacement Régime Général					
Codes Informatiques	du 1 ^{er} au 10 ^{es} jour		du 11 ^{es} au 30 ^{es} jour		
	Allocation partielle par repas	Allocation partielle par repas découcher	Allocation complète	Allocation partielle par repas	Allocation complète
GR01	MR99	MD99	MA99	AR99	AD99
GR02	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR03	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR04	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR05	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR06	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR07	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR08	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR09	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR10	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR11	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR12	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR13	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR14	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR15	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR16	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR17	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR18	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR19	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR20	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR21	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR22	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR23	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR24	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR25	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR26	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR27	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR28	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR29	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR30	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR31	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR32	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR33	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR34	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR35	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR36	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR37	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR38	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR39	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR40	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR41	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR42	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR43	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR44	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR45	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR46	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR47	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR48	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR49	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR50	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR51	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR52	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR53	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR54	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR55	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR56	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR57	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR58	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR59	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR60	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR61	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR62	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR63	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR64	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR65	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR66	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR67	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR68	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR69	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR70	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR71	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR72	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR73	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR74	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR75	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR76	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR77	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR78	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR79	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR80	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR81	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR82	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR83	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR84	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR85	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR86	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR87	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR88	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR89	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR90	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR91	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR92	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR93	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR94	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR95	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR96	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR97	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR98	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR99	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99
GR00	MR99	MD99	MA99	AR99	AA99

ALLOCATIONS NORMALES

Codes Informatiques	Allocation partielle		Allocation complète
	par repas	par repas découcher	
NR99		ND99	NA99
GR01	18,07 €	36,14 €	72,28 €

- Indemnité compensatrice repos hors zone normal d'emploi CD01 pour chaque repos journalier. Si non coupé le week end, une seule indemnité est due au titre du RP (qu'il soit simple, double ou triple)

- Eventuellement ET01 ou EI01 (voir condition tableau bas de page)

CHAMBRE INDIVIDUELLE

- REPAS MI-Jour + Soir (selon barème voir tableau alloc déplacement ci-dessus)
- Indemnité contrainte hébergement Q199=22,10€ (par découcher)
- Indemnité jour contrainte logement travaux infraV CQ01=6€ (pour chaque journée d'hébergement pris sur place)
- Indemnité compensatrice repos hors zone normal d'emploi CD01=13,03€ (pour chaque repos journalier pris sur place)
- Eventuellement ET01 OU EI01

CHAMBRE COLLECTIVE

- REPAS MI-Jour + Soir (selon barème voir tableau alloc déplacement ci-dessus).
- Indemnité contrainte hébergement QC99=33,10€ (par découcher).
- Indemnité jour contrainte logement travaux infraV CQ01=6€
- Indemnité compensatrice repos hors zone normal d'emploi CD01=13,03€
- Eventuellement ET01 OU EI01

TRAIN PARC

- REPAS MI-Jour + Soir (selon barème voir tableau alloc déplacement ci-dessus).
- Indemnité contrainte hébergement QM99=41,87€ (par découcher).
- Indemnité jour contrainte logement travaux infraV CQ02=21,32€
- Indemnité compensatrice repos hors zone normal d'emploi CD01=13,03€
- Eventuellement ET01 OU EI01

EI01 = 11,15€ par jour travaillé. Dû, à compter de la première journée de travail de la 9eme GPT (semaine) de déplacement sans interruption. (soit après 2 mois de déplacement) .

ET01 = 217,20€ par mois (proratisé si absence) .Dû, si la durée d'au moins 1 trajet (aller OU retour) est au moins égale à 3h30 (par train le plus rapide ou selon distance Michelin si pas de circulation)

Pour les taux des allocations de déplacement il faut tenir compte de la situation de l'agent (déplacement EN ou HORS région. A partir du 31^{ème} jour de déplacement le taux normal est appliqué à tous)

Allocation = non Imposable / Indemnité = Imposable

UNSA-FERROVIAIRE - CSE ZP SUD EST

DZP Sud Est



L'INFO EN PLUS

WAZE et les PN

SNCF et WAZE se sont associés afin que l'application mobile d'aide à la conduite et d'assistance de navigation alerte les utilisateurs à l'approche d'un passage à niveau. Une bannière s'affichera sur l'application mettant en évidence la zone de danger. On rappelle que le réseau comporte environ près de 15 000 passages à niveau. Plus d'une centaine de collisions ont lieu chaque année provoquant une trentaine de décès.

SYSTRA, SAFERAIL et EIFFAGE ont été retenus pour le marché d'études, de travaux et de vérifications techniques pour le remplacement de la signalisation de la LGV PARIS-LYON, contrat d'un montant de 52,5 Millions d'euros.

Ces travaux consistent à la construction de 58 nouveaux postes de signalisation. Les travaux s'étaleront de 2021 à 2024. La mise en service est prévue courant 2025. Ces travaux s'inscrivent dans le plan de transformation et de modernisation « Réseau Haute Performance ». Cette modernisation devra permettre d'améliorer la performance du réseau, d'augmenter la capacité ainsi que la régularité. Pour mémoire, une unité travaux temporaire de 42 personnes a été créée, elle est rattachée directement au DET de l'Infrapôle LGV Sud-Est-Européen. Les travaux préparatoires ont déjà commencé.



Vos Elus au CSE ZP SE

ALLARD	Raphaële	allard.r@unsa-ferroviaire.org 07.66.17.15.83	BELLORGET	Jean Yves	bellorget.jy@unsa-ferroviaire.org 06.01.28.11.38.
BUZIO	Lionel	buzio.l@unsa-ferroviaire.org 07.67.36.64.86.	CHARBONNIER	Sébastien	charbonnier.s@unsa-ferroviaire.org 06.78.72.16.39.
COULON	Patrice	coulon.p@unsa-ferroviaire.org	CROS	Delphine	cros.d@unsa-ferroviaire.org
ESCANDE	Pascal	escande.p@unsa-ferroviaire.org 07.60.07.37.91.	GAMELA	Cindy	gamela.c@unsa-ferroviaire.org
HENRY	Pierre	henry.p@unsa-ferroviaire.org 06.11.18.39.43.	MAURIN	William	maurin.w@unsa-ferroviaire.org
MURATI	Jean David	murati.jd@unsa-ferroviaire.org	POULEAU	Catherine	pouleau.c@unsa-ferroviaire.org
RAJKOWSKI	Jean Marcel	marcel.rajkowski@reseau.sncf.fr	VIVIER	Marie Laure	vivier.ml@unsa-ferroviaire.org
HUOT	Julie	julie.garrelou@reseau.sncf.fr	MEZIGHECHE	Karim	Mezigheche.k@unsa-ferroviaire.org 06.34.31.61.51.
MARCHAND			RS		

VOUS SOUHAITEZ NOUS ADRESSER DES QUESTIONS : cse.zpse@unsa-ferroviaire.org

SI VOUS SOUHAITEZ CONSULTER NOS INFORMATIONS EN LIGNE : <https://jecontactemondeleg.wixsite.com/unsacsezpse>

J'adhère à l'UNSA !

CONTRACTUELS **Efficace** **Service public**

Hot-Line Juridique **Savoir-faire** **Carrières**

EXPERTISE **Autonome** **Responsable**

STATUT

Filières

Syndicat de services

A l'UNSA-Ferroviaire, moi, j'adhère !

Nom:

Prénom:

Direction:

Adresse Pro:

.....

Collège:

Tél:

Mail:

Fédération UNSA-Ferroviaire

56, rue du Faubourg Montmartre . 75009 PARIS

Tél: 01 53 21 81 80 . federation@unsa-ferroviaire.org



INFORMATIONS PRATIQUES

www.unsa-ferroviaire.org

UNSA Ferroviaire
19, rue des Bretons - 93210 La Plaine St-Denis
federation@unsa-ferroviaire.org