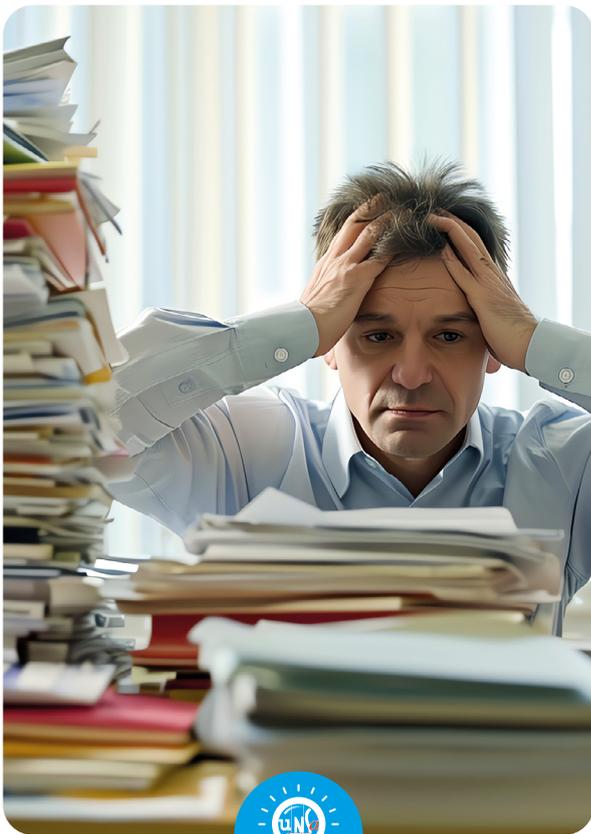




AGENTS DE LA SNCF RÉSEAU

RESPONSABLES DES RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ

UNE SURCHARGE DE TRAVAIL PRÉOCCUPANTE



LES RESPONSABLES DES
RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITÉ
(RHP) NOUS ONT FAIT PART DE LEUR
SURCHARGE DE TRAVAIL EXCESSIVE
METTANT EN DANGER LEUR BIEN-ÊTRE
ET LA QUALITÉ DE LEURS MISSIONS.

Après plusieurs remontées du terrain et un état des lieux effectué par vos représentants UNSA-Ferroviaire, une audience s'est tenue le 29 octobre dernier en présence de membres de la direction RH Réseau.

EN BREF POURQUOI UNE TELLE SITUATION ?

- **La digitalisation** (applications *Mobilité*, *Station C*, avenants télétravail, conventions de forfait en jours, avenants temps partiel, etc.).
- **La cessation** anticipée d'activité (CAA).
- **La gestion de la formation**, notamment après la suppression des coordinateurs formation (COFO) en 2022.
- **Des portefeuilles** de plus en plus chargés, avec des spécificités métiers de plus en plus diverses.
- **L'accompagnement** des recrutements.



LES RHP, SOUS PRESSION

Les RHP qui assurent aujourd'hui la fonction de « *guichet unique* » pour les agents, les REQ, les DPx, les DUP et pour beaucoup d'autres interlocuteurs se trouvent souvent submergés par des demandes complexes et chronophages, et ce malgré leur formation initiale qui ne les préparait pas à gérer de telles charges de travail. Leurs missions de « *généralistes RH* » se sont considérablement alourdies, notamment en raison de l'augmentation des interlocuteurs et de la complexification des processus, souvent peu adaptés aux réalités du terrain.



LA RÉORGANISATION DE 2022 ET LE TURNOVER ÉLEVÉ DES ÉQUIPES SE SONT AJOUTÉS AU MANQUE DE PERSONNEL FORMÉ ET DISPONIBLE POUR RÉPONDRE AUX DEMANDES SPÉCIFIQUES.

LA DIRECTION RECONNAÎT CES DIFFICULTÉS ET PROPOSE TROIS AMÉLIORATIONS

- **Travailler** sur les irritants en créant des comités clients RH-APF et en mettant en place des indicateurs pour identifier les zones les plus en difficulté.
- **Revoir** l'accompagnement de l'application *Mobilité* et d'autres outils digitalisés.
- **Adapter** le parcours de formation des RHP pour mieux répondre aux exigences du poste.

POUR L'UNSA L'AVENIR DE LA GESTION RH

Le métier de RHP est à la croisée des chemins. Il est passionnant et offre des possibilités de développement des compétences, mais cette évolution doit s'accompagner de réelles réformes et ressources supplémentaires pour éviter l'épuisement des équipes et assurer une gestion RH de qualité. L'UNSA-Ferroviaire continue de défendre vos intérêts pour que les

conditions de travail des RHP soient améliorées et que l'organisation des RH ne se fasse pas au détriment de la santé et de l'efficacité de nos équipes. L'UNSA-Ferroviaire appelle la direction à prendre les mesures nécessaires pour remédier à cette situation et à assurer un suivi dans le cadre d'un dialogue constructif avec les représentants du personnel.



AVEC L'UNSA-FERROVIAIRE, CONSTRUISONS UNE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES PLUS HUMAINE ET PLUS EFFICACE !

EN DÉTAIL QUE PROPOSE L'UNSA ?

Si la direction fait ces constats, l'UNSA-Ferroviaire propose des solutions concrètes et urgentes pour résoudre ces problèmes.

- #1 Des recrutements** à la hauteur des besoins.
- #2 La création** de groupes de travail (GT) pour résoudre rapidement les points bloquants.
- #3 La mise en place** de comités clients étendus à l'ensemble des entités (CPRPF, ZP, etc.).
- #4 Des formations régulières** et adaptées et pas seulement en *e-learning* afin de maintenir un haut niveau de compétence et de garantir des mises à niveau à chaque évolution des processus.
- #5 Veiller à ce que les missions** « orphelines » liées aux projets comme *Ambition GU Réseau* (AGUR) ne soient pas transférées aux RHP déjà surchargés.
- #6 Renforcer l'accompagnement** sur le terrain en assurant la mise en place de revues managériales dans la filière RH et en nommant un conseiller carrière spécifique filière RH.