



JE VEUX ÊTRE  
CANDIDAT Cfdt !



VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE !  
VOUS COMPTEZ POUR NOUS !



DÉCOUVREZ LES 10 ENGAGEMENTS  
DE LA Cfdt POUR CHANGER  
LE QUOTIDIEN DES CHEMINOTS

# LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

ÉDITION SPÉCIALE | ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2015 | GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE SNCF

## NOS 10 ENGAGEMENTS POUR CHANGER LE QUOTIDIEN DE L'ENCADREMENT

**Cfdt CHEMINOTS : UN BILAN, UN PROJET !**

EN 2015, JE VOTE  
RESPONSABLE,  
JE VOTE Cfdt !

NE T'INQUIÈTE PAS...  
CETTE FOIS, ÇA VA  
MARCHER !



Disponible sur  
App Store

DISPONIBLE SUR  
Google play

# TELECHARGEZ DES A PRESENT L'APPLI



GRUPE PUBLIC FERROVIAIRE SNCF

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2015

je décide de  
M Cfdt: N AVENIR



je passe à  
L' Cfdt: R ANGE



➤ LÀ OÙ LA CFDT EST MAJORITAIRE, LES AVANCÉES SONT VISIBLES

# LA CFDT S'ENGAGE POUR VOUS



**Eric DHÉNIN,**  
Secrétaire  
National

Dans tous les domaines professionnels, les équipes de la **CFDT** vous conseillent, vous informent, vous orientent et vous défendent.

**L'Union des Cheminots de l'Encadrement** porte les intérêts et les revendications spécifiques de l'encadrement au sein du Groupe Public Ferroviaire SNCF. La **CFDT Cheminots** défend un modèle de **dialogue social moderne**, efficace et respectueux de toutes les parties prenantes. Il ne s'agit pas d'accompagnement, mais d'une culture de dialogue et de compromis, dirigée vers l'amélioration des conditions sociales des salariés.

Notre action continue et déterminée pendant la phase de mise en œuvre de la Réforme du ferroviaire a permis la **consolidation du contrat social** entre la SNCF et les cheminots. Nous ne sommes pas dupes, notre environnement a évolué, le nier serait criminel. Aujourd'hui, la **CFDT** s'engage pour la **future Convention collective de la branche ferroviaire**. Notre ambition vise la mise en place d'un **cadre social de haut niveau**, applicable à tous les salariés du secteur. Nous vous proposons, dans ce numéro spécial, **nos 10 engagements pour changer votre quotidien**. Nous croyons, à juste titre, que même en 2015 le **progrès social est possible**.



**La CFDT, première organisation syndicale chez les cadres, apporte son expertise à toutes les autres branches professionnelles CFDT.**

Ces propositions sont le fruit de nos rencontres avec vous et de notre travail d'analyse et de prospective. **Les élections professionnelles** peuvent marquer le renouveau des relations sociales au sein du Groupe Public Ferroviaire SNCF. Ce sera d'autant plus le cas, si **une majorité de cheminots passe à l'orange et décide de son avenir, avec la CFDT Cheminots.** ●●

**EN 2015, JE VOTE RESPONSABLE,  
JE VOTE CFDT !**

**Cfdt:** FGTE  
**CHEMINOTS**  
ENCADREMENT

47-49 av. Simon Bolivar, 75019 PARIS  
01 56 41 56 70  
www.cfdtcheminots.org  
contact@cfdtcheminots.org  
CFDT-Cheminots-Officiel  
@cfdtcheminots



LA LETTRE  
DE L'ENCADREMENT  
Journal de vos élus CFDT

ÉDITION SPÉCIALE  
Élections Professionnelles  
Groupe Public Ferroviaire  
SNCF 2015

Directeur  
de la publication  
Didier AUBERT

Rédacteur en chef  
Christophe DARD

Rédacteur en chef adjoint  
Ali BENHADJBA

Responsable  
de la publication  
Éric DHENIN

Concept & mise en page  
Antonio-Bernard TUDOR

Crédit photo  
CFDT & FREEPIK

Impression  
L'ARTÉSIENNE  
62 802 LIÉVIN CEDEX

Contact  
uce@cfdtcheminots.org

Pour nous joindre par courrier électronique,  
composez l'adresse de type  
prenom.nom@cfdtcheminots.org

## NOS 10 ENGAGEMENTS POUR CHANGER LE QUOTIDIEN DE L'ENCADREMENT

Ces propositions sont le fruit de nos rencontres avec vous et de notre travail d'analyse et de prospective.



DEVENIR CANDIDAT CFDT

### 1 RESPONSABILITÉ DE L'ENCADREMENT

#### LIBERTÉ D'EXPRESSION

Chacun doit pouvoir s'exprimer sur son travail et les conditions de son exercice. La CFDT revendique un droit d'expression libre.

#### DROIT D'INTERVENIR

L'encadrement doit disposer d'un droit d'intervention sur l'organisation et les conditions de travail. L'absence d'autonomie est facteur de risques psycho-sociaux pour l'agent et ses équipes. La prise d'initiative doit être reconnue dans les

procédures d'évaluation et valorisée dans les parcours professionnels.

#### ALERTE PROFESSIONNELLE

Confronté au risque de voir sa responsabilité engagée, l'encadrement doit bénéficier d'un droit d'alerte assorti de garanties personnelles.

Pour la CFDT, la mise en place de règles éthiques dans l'entreprise doit engendrer des droits en regard des devoirs. ●●

### 2 PARCOURS PROFESSIONNEL

#### FORMATION

Pour la CFDT, la formation est la clé de voûte de tout parcours professionnel.

Aujourd'hui, la déclinaison de la loi sur la formation professionnelle (dont L'Accord National Interprofessionnel correspondant a été porté par la CFDT), peine à se mettre en place dans l'entreprise. La CFDT revendique une déclinaison ambitieuse et demande à ce titre une renégociation de l'accord sur la formation professionnelle.

#### PARCOURS PROFESSIONNEL

La CFDT exige des règles claires, pérennes et contractualisées avec les partenaires sociaux.

À ce titre, la CFDT exige le respect du statut et la présence de toutes les organisations syndicales représentatives du Collège-cadre dans chaque commission de notation. La mobilité au sein du groupe doit être favorisée. L'ensemble des mobilités doit être facteur de reconnaissance de compétences acquises, pouvant être valorisées.

#### FONCTION RH

La CFDT l'a toujours répété : seule une fonction RH forte, avec des leviers d'actions véritables, est le moteur de parcours professionnels en adéquation avec les souhaits et potentialités des agents de l'encadrement. ●●

## 3 SENS DONNÉ AU TRAVAIL

### REPORTING, TÂCHES ANNEXES

**Halte au reporting infernal !** Il faut donner du sens au travail quotidien et à son suivi. Des échanges doivent être mis en place pour supprimer les reporting sans plus-value.

### MANAGEMENT RESPONSABLE

**Sur l'ensemble des filières professionnelles, il existe une vraie problématique du management.**

À tous les niveaux, il est fait état d'injonctions contradictoires, de managers éloignés non seulement des réalités, mais aussi des équipes. Pour la **CFDT**, il faut, au travers d'accords et de la mise en œuvre d'une politique de responsabilité sociale d'entreprise, redonner les

clés de l'action aux managers, notamment ceux de terrain.

### ÉQUILIBRE MANAGEMENT / PERFORMANCE

**Pour la CFDT, la performance, notamment économique, ne doit pas être le seul moteur de l'action de l'encadrement.** La **CFDT** s'oppose à toute mesure de la qualité du travail qui n'interrogerait que ce terme. L'implication au travail repose sur des équilibres qui ne sont pas les mêmes pour tous et qui incluent d'autres champs de la performance (l'accomplissement, la valeur donnée au travail, le partage et la transmission de compétence, l'écoute). Ils doivent être pris en compte. ●●



CHÈQUES-DÉJEUNER

## 4 RECONNAISSANCE

### UN VECTEUR DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (QVT) ET DE LA PERFORMANCE

**Le seul levier du travail ne saurait être que financier.** Beaucoup d'entreprises dont la SNCF, l'oublie. La culture d'entreprise doit évoluer pour mettre en avant dans l'action quotidienne ce qui donne du sens au travail, notamment le travail *bien-fait*.

### VERS UN ACCORD SUR LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

**L'expérience acquise relève de la construction de soi et du parcours individuel.** Il faut des politiques générales, qui ne s'opposent pas à la reconnaissance des particularités individuelles. La VAE y participe. Elle doit être intégrée à la politique de GPEC. Les processus et les outils de l'entreprise doivent faire la promotion des compétences attachées aux salariés et à leur parcours. La **CFDT** réclame que l'accord GPEC aille dans ce sens.

### GIR À TOUS LES AGENTS DE LA QUALIFICATION E

**Les missions confiées aux agents de cette qualification ont des similitudes avec celles du collège cadre.** La **CFDT** revendique qu'ils bénéficient de la Gratification Individuelle de Résultat dans les mêmes conditions. ●●

## 5 MANAGEMENT ET ORGANISATIONS

### ESPACES D'EXPRESSION

**Pour la CFDT, il faut mettre en place des espaces d'échange des salariés sur le contenu du travail et la qualité du travail, les pratiques professionnelles et le métier.**

Ils doivent permettre également une régulation du collectif sur les aspects d'égalité professionnelle et de conciliation des temps. Ils doivent être organisés sous la forme de groupes homogènes de salariés d'une entité de production ou de réalisation d'un service. Ces espaces ne peuvent pas se concevoir sans une évolution de l'organisation du travail vers davantage d'autonomie et le renforcement du rôle et des moyens du management de proximité.

### FORMATION MANAGEMENT

**Aujourd'hui, rationnelles et gestionnaires, les formations de l'encadrement les privent d'éléments de culture générale et de sciences humaines pourtant**

**essentiels pour décider.** Il faut redonner aux cadres l'esprit d'analyse critique et la capacité d'agir. L'entreprise doit s'engager à fournir les outils *ad-hoc*, une culture de base permettant d'envisager sereinement les choix de management humain et technique à faire pendant l'ensemble du parcours professionnel.

### INSTAURER UNE DÉMARCHE DE COOPÉRATION

**Aujourd'hui, l'entreprise n'est plus Taylorienne.** Le management a fortement évolué, bousculé par une demande d'efficacité de plus en plus forte. Il n'est plus vertical, mais plutôt horizontal, en réseau ou matriciel. Pour la **CFDT**, cette réalité doit impliquer des modes de coopérations nouveaux dans des cadres respectueux, valorisants et définis. Pour la **CFDT**, il faut une véritable refonte du pilotage, pour savoir qui pilote et comment. ●●

je décide de  
**M Cfdt: N AVENIR**



CHÈQUES-VACANCES

## 6 LES JEUNES PROFESSIONNELS

### ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

L'engagement du jeune cadre ne doit pas conduire au surinvestissement. La **CFDT** demande qu'une charte spécifique soit mise en place et présentée à chaque jeune encadrant intégrant l'entreprise.

### STAGIAIRES ALTERNANTS

Ces dispositifs doivent être de véritables leviers vers l'emploi stable. Pour la **CFDT**, la loi qui encadre les stages est une avancée, mais constitue un *minima*. La SNCF se doit d'être plus ambitieuse. L'alternance doit faire l'objet d'une attention toute particulière. La **CFDT** exige que l'ensemble des stagiaires soit sous un dispositif dit piloté (avec embauche prévue) dans le cadre des besoins GPEC identifiés.

### FACILITER L'INTÉGRATION PAR L'ACCOMPAGNEMENT DU JEUNE PAR UN TUTEUR

C'est l'une des clés de la réussite du cursus. Pour la **CFDT**, il faut identifier et répondre aux attentes des alternants et aussi professionnaliser le réseau des acteurs de la formation en alternance. ●●

## 7 DIALOGUE SOCIAL

### PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE

L'encadrement doit retrouver tout son rôle. L'écoute de proximité est primordiale. Pour la **CFDT**, des espaces de discussion autour du travail doivent être mis en place, dans l'ensemble des collectifs de travail et les remontées prises en compte de manière effective.

### LAISSER LA PLACE AU MANAGEMENT DE PROXIMITÉ

Il faut donner les capacités d'action à l'encadrement pour résoudre les problématiques de son niveau. Aujourd'hui, trop de problématiques du terrain trouvent

- ou pas - leur résolution dans des lieux beaucoup trop éloignés (dans le temps ou l'espace) de ceux où se réalise le travail.

### FACILITER LES REMONTÉES DU TERRAIN

L'abaissement du centre de gravité de l'entreprise ne s'est pas accompagné du rapprochement décideurs / opérateurs. Il est nécessaire de mettre en place un véritable circuit de remontées d'information, pour permettre la prise en compte par le top management de la réalité sociale, organisationnelle et opérationnelle du terrain. ●●

## 8 QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

### AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DIMINUTION DU STRESS

L'action dans ce domaine est de la responsabilité de l'employeur, mais elle ne doit pas relever que de lui. Beaucoup de dispositifs QVT ont été des saupoudrages, des budgets à dépenser dans un temps imparti.

La **CFDT** exige une action planifiée, mesurée, continue et partagée avec les partenaires sociaux. Dans ce domaine, l'inaction prend toujours la forme du recul.

### TEMPS ET CHARGE DE TRAVAIL

La pression monte et devient insupportable. Multi-activité, connexion permanente, injonctions



MUTUELLE SANTÉ & PRÉVOYANCE

paradoxales, éloignement des centres de décision. Voilà à quoi ressemble l'activité de l'encadrement en 2015.

La **CFDT** revendique un droit au repos effectif et la mise en place d'espaces de dialogue sur le travail.

### ACCÈS ÉQUITABLE AU TÉLÉTRAVAIL ET À LA BI-LOCALISATION

C'est une attente de l'encadrement, nos enquêtes sur terrain le prouvent.

La **CFDT** portera les revendications de l'encadrement et réclame d'ores et déjà une négociation nationale sur ce sujet. La **CFDT** demande, en outre, une véritable action de l'entreprise sur la qualité des espaces de travail. ●●

## RÉMUNÉRATION

**PART COLLECTIVE GIR**  
**L'individualisation excessive est néfaste à la performance de l'entreprise.** La **CFDT** souhaite que la SNCF donne à la GIR une expression collective afin de développer l'esprit d'équipe, en appliquant comme pour la prime des critères individuels et collectifs.

**RÉFORME DE LA GRILLE DE SALAIRES**  
**La réforme de la grille, pourtant promise, n'a jamais été mise en œuvre.** Il faut coller à la réalité des postes et aux missions confiées à l'encadrement. Quelques résultats sont à mettre à l'actif de la **CFDT** (PR 19 pour le deuxième niveau de la qualification D par exemple).

La **CFDT** propose une refonte de la grille, qui valorise notamment les agents de la qualification E, en leur permettant un grade de départ correspondant à la position 18 et la limitation à dix ans, pour tous, du délai de séjour sur le premier niveau de chaque qualification.

**POUVOIR D'ACHAT EN ZONE DENSE**  
**Les perspectives professionnelles de début de carrière et de parcours professionnel impliquent souvent un passage sur des postes dans des zones denses de population.** La **CFDT** réclame des mesures spécifiques cohérentes, avec la réalité du coût de la vie pour les agents de ces zones identifiées. ●●



L'INTÉRESSEMENT

## EMPLOI ET COMPÉTENCES

**ACCORD GPEC**  
**La gestion prévisionnelle est la grande absente de la stratégie de développement des ressources humaines à la SNCF.** La faute à une fonction RH défaillante, un manque d'engagement de la direction et une incapacité de certains partenaires sociaux de regarder en face les réalités et les changements économiques, sociologiques et technologiques. Pour la **CFDT**, la SNCF est unique, mais, comme toute autre entreprise, elle est confrontée à la réalité de son milieu. La GPEC, autour d'un accord d'entreprise, est une réponse à ces changements et à cette crise sans fin.

**FORMATION PROFESSIONNELLE**  
**Aujourd'hui, l'accord formation en vigueur est en complet décalage avec les avancées obtenues par la CFDT sur la formation professionnelle.** Il faut se mettre d'urgence autour de la table, pour envisager sa déclinaison par le haut dans l'entreprise, notamment les liens avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi

et des compétences. L'accès à la formation doit être facilité pour l'encadrement. Il faut donner les moyens de déléguer pour dégager du temps pour se former.

**ACCOMPAGNEMENT PAR L'ENTREPRISE DES PARCOURS AU SEIN DU GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE SNCF ET DES FILIALES**  
**Aujourd'hui, les parcours ne sont pas valorisés.** La **CFDT** souhaite qu'un pilotage national par la fonction RH soit mis en place, tant sur les processus que la contractualisation. La **CFDT** demande que celui qui construit un parcours différent soit assuré d'une prise en compte de celui-ci dans son parcours de carrière. ●●



**POUR LA CFDT, UN ACCORD GPEC AMBITIEUX DOIT, A MINIMA, PERMETTRE :**

- ⊙ d'identifier pour chaque métier les évolutions et le nombre de salariés concernés ;
- ⊙ d'identifier les emplois stratégiques et les emplois sensibles, donc rares ;
- ⊙ de recenser et développer les compétences professionnelles comme les compétences transverses et techniques ;
- ⊙ d'élaborer des passerelles par famille de métiers et entre familles ;
- ⊙ de diffuser les informations utiles aux salariés.

je passe à  
L' **cfdt:** RANG E

je décide de  
**M Cfdt: N AVENIR**



GROUPE PUBLIC  
FERROVIAIRE SNCF



**ÉLECTIONS  
PROFESSIONNELLES**

2015

je passe à  
**L' Cfdt: RANGE**