

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

JOURNAL TRIMESTRIEL DE VOS ÉLUS CFDT CHEMINOTS | JANVIER > MARS 2016



TRANSFORMATION NUMÉRIQUE ET VIE AU TRAVAIL

LA CFDT PRÊTE UNE OREILLE ATTENTIVE

3

**RAPPORT METTLING
LA CFDT PRÊTE
UNE OREILLE
ATTENTIVE**

5

**ENTRETIEN
AVEC VOS
ADMINISTRATEURS
CFDT AU SEIN
DU GROUPE PUBLIC
FERROVIAIRE SNCF
PASCAL
LANZILLOTTI :
DONNER UNE
DIMENSION SOCIALE
AUX GRANDES
ORIENTATIONS
DE L'ENTREPRISE**



8

**GESTION
PRÉVISIONNELLE
DE L'EMPLOI ET
DES COMPÉTENCES
2016, UNE ANNÉE
CRUCIALE**

L'UNION DES CHEMINOTS DE L'ENCADREMENT VOUS PRÉSENTE SES

MEILLEURS VŒUX PROFESSIONNELS ET PERSONNELS POUR CETTE ANNÉE 2016

On ne peut commencer l'année sans s'incliner sur les douleurs qui ont marqué la communauté nationale et celles de notre communauté cheminote à la suite de l'accident dans lequel nous avons perdus des collègues et pour certains des amis. L'année qui vient de se terminer a été marquée par la mise en place du groupe public ferroviaire. L'ambition de la CFDT de réunir la famille cheminote sous un même toit est atteinte ! Cette reconstitution s'est close par la mesure de la représentativité des organisations syndicales au sein du GPF et l'élection des administrateurs salariés du groupe SNCF.

La CFDT Cheminots progresse et remercie l'encadrement pour sa confiance. Nous améliorons le poids et la portée des idées CFDT dans les deux collèges. Nous enregistrons la meilleure progression de ces élections au sein du collège cadres.



Eric DHENIN,
Secrétaire
National



**Au nom des
élus et militants
de l'Union des
Cheminots de
l'Encadrement,
je vous
renouvelle mes
meilleurs vœux
pour 2016.**

2016 SERA UNE ANNÉE À ENJEUX :

- ➔ **Négociation** du cadre social. La CFDT Cheminots revendique un cadre social de « haut niveau », seul à même d'éviter le dumping social entre salariés de la branche ferroviaire.
- ➔ **Signature** des contrats de performances décennaux qui permettront de juger de la qualité de « l'État-stratégie » voulu par le gouvernement au cours de la réforme du ferroviaire.
- ➔ **Mise en place** d'une mutuelle d'entreprise pour les salariés du cadre permanent.
- ➔ **Négociation** d'un accord portant sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

La CFDT Cheminots est d'ores et déjà en ordre de marche pour toutes ces échéances. ●●



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
JANVIER > MARS 2015

**Directeur
de la publication
Didier AUBERT**

**Rédacteur en chef
Christophe DARD**

**Rédacteur en chef adjoint
Ali BENHADJBA**

**Responsable
de la publication
Éric DHENIN**

**A collaboré à ce numéro
Fabrice CHAMBELLAND**

**Concept & mise en page
Antonio-Bernard TUDOR**

**Contact
uce@cfdtcheminots.org**

**Crédit photo
CFDT & FREEPIK**

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



RAPPORT METTLING

LA CFDT PRÊTE UNE OREILLE ATTENTIVE

Le DRH d'Orange, Bruno Mettling, a remis mardi 15 septembre son rapport « Transformation numérique et vie au travail » à la ministre du Travail, de l'Emploi de la Formation Professionnelle et du Dialogue social. ✎ **Fabrice CHAMBELLAND**

Dans un contexte de prise de conscience de l'ampleur sociale et économique de l'évolution du numérique, il était nécessaire de réaliser un examen des effets de la transformation numé-

rique sur le monde du travail : les formes du travail, les impacts de transition numérique au sein de l'entreprise et les conditions selon lesquelles elle pourra être réorientée à l'avenir pour contribuer à rendre du sens au travail et améliorer la vie au travail.

SIX IMPACTS MAJEURS SONT MIS EN AVANT

- ➔ La diffusion massive de nouveaux outils de travail.
- ➔ L'impact sur les métiers et les compétences.
- ➔ L'impact sur l'organisation du travail.





- L'impact sur le management.
- Les nouvelles formes de travail hors salariat.
- L'environnement de travail des cadres.

L'encadrement est directement impacté par l'ensemble de ces évolutions, et face à ce constat, B Mettling avance 36 préconisations, dont certaines touchent directement au cœur de la vie des cadres : qualité de vie au travail, l'adaptation du cadre de travail, ou encore la co animation.

CERTAINES DES MESURES PHARES DE CE RAPPORT SONT DANS LA DROITE LIGNE DES TRAVAUX ISSUS DE LA CFTD, PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE CHEZ LES CADRES

- Créer une plateforme publique permettant à chacun de consulter ses droits.
- Compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion.
- Mettre en place au sein de l'entreprise une politique



de régulation de l'usage des outils du numérique.

- Développer des espaces de travail propices à la culture digitale.
- Compléter la mesure du temps de travail par la mesure de la charge de travail pour les secteurs dans lesquels celle-ci est pertinente.



Pour l'Union des Cheminots de l'Encadrement, certains axes orientent vers des progrès indéniables. L'ouverture du débat sur ces sujets qui impactent le quotidien est indispensable et urgente, sachons nous en emparer.

- Intégrer le paramètre numérique dans la mesure de la prévention des risques professionnels.
- Diffuser les bonnes pratiques d'organisation du travail à distance et clarifier les règles de couverture des droits en cas d'accident de travail du travailleur à distance.
- Inviter les entreprises à reconnaître les efforts d'adaptation des compétences au numérique.
- Développer au sein de l'entreprise une politique de co construction et de co-innovation.

→ NEWS FLASH

LA DÉSIGNATION DES DÉLÉGUÉS DE COMMISSION DE NOTATION CHANGE EN 2016

Dans certains groupes ce sont l'ensemble des élus DP qui sont désignés délégués de commission. Rapprochez-vous de vos élus pour connaître le fonctionnement des notations et pour être correctement défendus. ●●



Cette liste, non exhaustive, ne reprend que quelques unes de ces 36 propositions. Elle donne une idée de l'ambition du projet proposé et de l'ampleur de la tâche qui attend les entreprises et les partenaires sociaux pour adapter l'entreprise aux outils d'aujourd'hui. Certains décrivent la tendance à la libéralisation portée par ce rapport. ●●

→ ENTRETIEN AVEC VOS ADMINISTRATEURS CFDT AU SEIN DU GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE SNCF

PASCAL LANZILLOTTI : DONNER UNE DIMENSION SOCIALE AUX GRANDES ORIENTATIONS DE L'ENTREPRISE

✎ AII BENHADJBA



Céline PIERRE,
élue au Conseil d'Administration
de SNCF Réseau

J'ai 41 ans, je suis entrée à RFF en 2004, après une expérience professionnelle à La Poste. Depuis 2007, je suis élue **CFDT** au CA de RFF / SNCF Réseau. Motivée par la volonté de m'investir dans la vie sociale de l'entreprise, j'ai rejoint une équipe syndicale dynamique, pragmatique et au service des salariés. J'ai exercé mes mandats en parallèle de mon activité professionnelle sur les projets ferroviaires d'Ile-de-France.



Pascal LANZILLOTTI,
élu au Conseil d'Administration
de SNCF Mobilités

J'ai 55 ans, je suis entré à la SNCF en octobre 1980 et à la **CFDT** cinq ans plus tard. J'ai été secrétaire de CE, de CHSCT, élu DP, membre du Comité de Groupe et du CCE, puis secrétaire du syndicat des Directions Centrales, dit « les Centraux ».



Sébastien MARIANI,
élu au Conseil de Surveillance
du Groupe Public Ferroviaire SNCF

J'ai 38 ans, cheminot depuis 12 ans, entré par la « porte RFF » et militant à la **CFDT** depuis une dizaine d'années. J'ai été délégué syndical et secrétaire de la section syndicale RFF à partir de 2007, puis délégué syndical central SNCF. Je suis secrétaire national de l'union fédérale **CFDT Cheminots** pour l'activité infrastructure. J'ai exercé mes mandats en même temps que mon activité professionnelle de cadre administratif au secrétariat général de SNCF Réseau.





→ QUELLES SONT LES MISSIONS ET LE RÔLE DE L'ADMINISTRATEUR ?



L'administrateur représentant les salariés défend l'intérêt des salariés et de l'entreprise. Il éclaire les débats du CA de son expérience et de sa connaissance de l'entreprise : il est la voix de l'intérieur de l'entreprise. Cela permet aux administrateurs extérieurs à l'entreprise d'avoir une vision différente des dossiers qui leur sont présentés. Une de nos missions est également de replacer l'humain, le social, au cœur des décisions stratégiques de SNCF. ●●



L'administrateur salarié a pour mission d'étudier, participer aux débats et aux votes des dossiers du Conseil d'Administration.



L'administrateur salarié est un administrateur à part entière. Comme les autres administrateurs, il est chargé d'étudier et de valider les grandes orientations stratégiques et économiques de l'entreprise, tout en y apportant la dimension sociale en faisant valoir les intérêts des salariés qu'il représente. ●●



Au-delà de son rôle de mandataire social plein et entier, rappelé par Pascal, l'administrateur représentant les salariés est un relais entre les problématiques internes de l'entreprise et le lieu des grandes décisions. Dans le conseil et hors du conseil, il a la capacité de remonter ces problématiques à la fois à la direction de l'entreprise, aux représentants de l'État ou des Régions. Il a la responsabilité d'être ce rouage social sans lequel la stratégie d'entreprise risque d'être déconnectée des réalités du travail. ●●

→ QUELS ENGAGEMENTS POUR CE MANDAT, QUELLE FEUILLE DE ROUTE ?



Pour SNCF Réseau, c'est un mandat particulier car si les dossiers stratégiques à l'ordre du jour du CA seront sensiblement les mêmes qu'à RFF, c'est maintenant l'ensemble des agents de SNCF Réseau, chargés de mettre en œuvre ces décisions, qui y sont représentés. Il y a donc adéquation entre les salariés représentés et les décisions stratégiques prises. La frontière contractuelle RFF/SNCF Infra a disparu. C'est positif pour la représentativité, la démocratie et je l'espère pour la transparence. Les grands enjeux de ce mandat à SNCF Réseau sont : la signature du contrat de performance, la priorisation de la maintenance sur le réseau structurant, l'équilibre économique du système, la mise en œuvre de la règle d'or et d'une politique de sécurité à la hauteur des enjeux. La mise en place de ces nouveaux conseils est l'occasion de repenser les relations entre administrateurs salariés **CFDT** du Groupe et l'information aux adhérents. ●●



Ce mandat est particulier car il est le premier post-Réforme du ferroviaire. J'attends que l'État stratège prenne ses responsabilités et donne les orientations politiques dans le contrat de performance qui tarde à venir. Je continuerai à mettre en avant les aspects sociaux qui ne doivent pas être sacrifiés au nom de choix économiques. J'ai bien l'intention de travailler en étroite collaboration sur ces sujets avec Céline et Sébastien, et le Bureau National **CFDT**, bien évidemment. ●●



Pour le Conseil de Surveillance tout est à construire. Il faut, avant tout, que cette nouvelle instance puisse s'affirmer comme la gardienne du caractère indissociable et solidaire du Groupe. Je serai particulièrement attentif à ce que le Conseil permette la préservation des équilibres prévus par la loi de réforme ferroviaire : l'État devra notamment donner la visibilité nécessaire au Groupe en jouant son rôle de stratège, alors même que les contrats de performances décennaux, les solutions de désendettement, la garantie d'un haut niveau de recrutement au statut tardent déjà à se mettre en place... Je souhaiterais aussi que le conseil de surveillance soit le lieu où s'exprime la volonté d'avancer résolument dans le sens d'une plus forte cohésion sociale qui est le pendant indispensable de la cohérence économique : dans certains domaines, l'unité sociale n'est pas seulement à préserver mais aussi à consolider, voire à reconstruire. ●●



Sur des évolutions aussi nécessaires que la refonte d'une GPEC de Groupe, le conseil doit pouvoir déterminer une stratégie sociale étayée et donner l'impulsion et les orientations, qui puissent servir de bases à un dialogue social sincère et responsable.



→ QUELLE EST AUJOURD'HUI, SELON VOUS, LA PLACE DES SALARIÉS DES FILIALES DANS LE GROUPE SNCF ? COMMENT COMPTEZ-VOUS RENFORCER LE SENTIMENT D'APPARTENANCE ?



Le Groupe est une opportunité inestimable pour SNCF. Il facilite le développement à l'international, mais aussi en France, dans d'autres secteurs que le ferroviaire. La complémentarité des services et des entreprises qui le composent permet de proposer une offre complète et variée à nos clients. Il nous appartient de rappeler sans cesse que la force du Groupe tient dans cette diversité et dans la qualité des salariés qui le composent. Pour être plus forts et plus compétitifs, il est nécessaire que tous les salariés s'identifient à ce Groupe et s'y sentent bien. D'où la nécessité d'une **charte sociale**, qui contribuera à gommer les injustices, et à améliorer la qualité de vie des milliers de salariés du Groupe. ●●

→ DURANT LA CAMPAGNE, NOUS AVONS ÉTÉ LA SEULE ORGANISATION À PORTER L'IDÉE D'UNE **CHARTE SOCIALE DE GROUPE**. POURQUOI EST-CE IMPORTANT SELON VOUS ?



On ne peut pas d'une part consolider les comptes d'un point de vue économique et d'autre part nier le fait que c'est une collectivité de salariés qui a produit ce résultat ! La cohésion sociale du Groupe SNCF ne se confond sans doute pas avec l'unité sociale du GPF, mais elle a quand même un sens : l'ensemble des salariés du Groupe participe à un même objectif de performance et de qualité de services dans le secteur du transport. Cela suppose, par exemple, que des parcours professionnels au sein du Groupe soient mieux identifiés, mis en valeur et facilités. Par ailleurs, la direction du Groupe optimise ses résultats économiques en faisant jouer ces différentes composantes comme un avantage par rapport à la concurrence ; il est totalement légitime que les bénéfices de cette complémentarité soient en partie restitués aux salariés sous la forme de nouveaux droits. ●●

2016, UNE ANNÉE CRUCIALE

La gestion prévisionnelle est la grande absente de la stratégie de développement des ressources humaines à la SNCF. ✂ **Éric DHENIN**

La faute à une fonction Ressources Humaines qui ne dispose pas de tous les leviers, un manque d'engagement de la direction et une incapacité de certains partenaires sociaux de regarder en face les réalités : attentes des clients et prescripteurs, changements sociologiques et mutations technologiques.

Pour la **CFDT Cheminots**, 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 censé se construire cette année, est une réponse de l'adéquation entre les changements voulus ou



contraints et les aspirations des salariés.

L'ambition affichée par la direction est de faire un accord

« global ». La **CFDT** saisira cette opportunité, pour demander une rénovation de l'accord formation en vigueur, qui est aujourd'hui en complet décalage avec les avancées obtenues par la **CFDT** au niveau national sur la formation professionnelle*.

Pour la **CFDT**, l'action et les perspectives professionnelles de l'encadrement sont directement liées à la qualité et l'efficacité de la mise en œuvre d'une réelle politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences. ●●

* https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-rec_66703

POUR LA CFDT CHEMINOTS, UN ACCORD GPEC AMBITIEUX DOIT 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 et faire vivre des passerelles par famille de métiers et entre familles.
- De diffuser les informations utiles aux salariés.



DÉCOUVREZ NOS OUTILS INTERACTIFS

Cliquez sur chaque pictogramme pour accéder au service souhaité



**NOUVEAU
SITE INTERNET**
www.cfdtcheminots.org



**NOUVELLE
CHAÎNE WEBTV**
www.youtube.com/user/cfdtcheminots



**NOUVELLE
APPLI MOBILE**
Sur AppStore et GoogleStore



**E-TRACTS &
PUBLICATIONS PAPIER**
www.cfdtcheminots.org/publications/nos-tracts/