



# FERROVIAIRE

LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE ET DES CADRES



## CAHIER REVENDICATIF

*Soutenu par le G.C.S.F. et  
le S.N.M. de la SNCF*

*Voir page numéro 15  
notre alliance électorale*

## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES AU G.P.U. SNCF - 2022

---



# SOMMAIRE



02 **SOMMAIRE**

03 **LE MOT DU PRÉSIDENT**

04 **SANTÉ**



06 **QUALITÉ DE VIE ET DES  
CONDITIONS DE  
TRAVAIL**



09 **RSE**



10 **POUVOIR  
D'ACHAT**



11 **RETRAITE**



12 **CARRIÈRE**



13 **FACILITÉ DE  
CIRCULATION**



14 **RESTAURATION  
GESTION  
ACTIVITÉS SOCIALES**



15 **ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES**



**À LA SNCF**



# Le mot du Président de CFE-CGC FERROVIAIRE



Les élections professionnelles au G.P.U SNCF sont organisées entre le 17 et le 24 novembre 2022.

Dans chaque S.A. du G.P.U. SNCF (SNCF S.A., SNCF Voyageurs, SNCF Réseau, SNCF Gares et Connexions et S.A.S Fret) nous avons présenté des listes.

J'ai le plaisir de vous présenter notre cahier revendicatif qui pourra s'enrichir d'autres revendications ou d'autres sujets que vous nous remontrerez.

Ce cahier revendicatif est soutenu et a été enrichi par les deux autres syndicats catégoriels au G.P.U. de la SNCF, le **GCSF** (le **G**roupement des **C**adres **S**upérieurs et des Cadres Dirigeants du **F**erroviaire) et le **SNM-SNCF** (Syndicat **N**ational des **M**édecins de la SNCF). Avec **CFE-CGC FERROVIAIRE**, le GCSF et le SNM-SNCF ont décidé de mettre en commun leurs expériences, leurs expertises, et leurs moyens au service du personnel d'encadrement.

Je vous invite à lire à la page 15 notre alliance électorale.

Je vous souhaite une bonne lecture et vous invite à voter nos listes communes entre le 17 et le 24 novembre 2022.



# SANTÉ

- Faire reconnaître le burnout comme maladie professionnelle et mettre en place une véritable politique de prévention, de suivi avec le concours de la médecine de travail et d'accompagnement au retour à un emploi conforme aux compétences de l'agent.
- Favoriser le reclassement des agents cadres et maitrises inaptes dans une autre entreprise de la branche ferroviaire tout en veillant à la conformité des conditions spécifiques d'aptitudes relatives aux métiers ferroviaires,
- Ouvrir la médecine générale aux contractuels et maintenir l'accès à la médecine SNCF pour les salarié(e)s cadres et maitrises qui seraient amené(e)s à être transféré(e)s,
- Valoriser le système de santé SNCF (médecine de soin),
- Permettre aux agents ne disposant pas d'un cabinet médical à proximité de faire une téléconsultation avec un médecin SNCF sans supprimer les cabinets médicaux actuels,
- Attribuer aux cabinets médicaux actuels, les fournitures nécessaires,
- Défendre un système de soin spécifique du secteur ferroviaire pour l'ensemble des agents de la branche ferroviaire en maintenant la caisse de prévoyance SNCF comme caisse de référence de la branche ferroviaire,
- Permettre aux personnels de la santé SNCF (médecins, infirmières, etc..) d'élargir leurs compétences au niveau de la branche ferroviaire dans un secteur spécifique qui nécessite des professionnel(le)s de la santé formé(e)s,
- Défendre au niveau interprofessionnel la gestion paritaire des caisses sociales : assurances santé, retraite, prévoyance ...

- Défendre « un temps partiel handicap » avec travail à temps réduit (50% ou 60%) et une compensation dans le cadre du handicap par la mission handicap pour les agents statutaires. Les titulaires d'une pension d'invalidité catégorie 1 du régime général peuvent travailler à temps partiel avec versement de la pension d'invalidité qui compense ce temps partiel. Les cheminots au statut n'ont pas cette possibilité : ils peuvent uniquement exercer à temps partiel choisi ou ... être réformé,
- Revendiquer une mutuelle pour les salariés SNCF au statut afin que l'ensemble des salariés soient dotés de la même mutuelle (statutaires – contractuels) sans supprimer la médecine générale SNCF ;
- Mieux informer les agents contractuels sur leurs droits et obligations relatifs à la mutuelle obligatoire.





- Améliorer la Qualité de Vie et des conditions de travail des personnels cadres et maitrises ;
- Permettre et favoriser le télétravail là où c'est possible et pertinent lorsque les agents sont volontaires ;
- Veiller à ce que le télétravail ne soit pas imposé ;
- Renforcer l'équilibre vie privée-vie professionnelle avec un droit à la déconnexion ne péjorant pas une carrière professionnelle ;
- Laisser le choix au personnel cadre et maîtrise de gérer leur boîte courriel à leur domicile en prenant en compte le temps effectué comme du travail effectif ;
- Développer des actions permettant de mieux gérer les sollicitations numériques comme la limitation des mails en copie ;
- Adapter les bureaux aux nouveaux modes de fonctionnement liés au télétravail (travail hybride). Avoir de nombreux espaces d'échanges accessibles facilement à proximité immédiate d'un poste de travail standard auquel chaque agent peut accéder en permanence afin de mener à bien ses missions dans un environnement de travail adéquat.

Ce poste de travail standard doit comprendre un bureau suffisamment spacieux (pas de table dite marguerite), un fauteuil à hauteur standard et un écran. Ce poste standard doit être conforme à l'ergonomie préconisée par les médecins SNCF pour préserver la santé des agents ;

- Créer un environnement sonore permettant en permanence à chaque agent d'accomplir ses missions ;
- Veiller à ce que l'on propose à l'agent un autre espace de travail (télétravail, autre espace de bureau du groupe), si l'espace de travail dédié à l'agent ne lui permet pas d'accomplir ses missions ou adapter cet espace. La réussite de la transition vers le travail hybride ne pourra se faire que dans le cadre d'un partenariat gagnant-gagnant avec l'agent et non en lui imposant des déménagements ;
- Aménager le poste de travail, lorsque l'état de santé le nécessite y compris par le télétravail, en collaboration avec les services de la santé ;
- Veiller à réduire le nombre de réunions et leur durée au strict nécessaire et permettre que ces dernières puissent se réaliser en visioconférence afin d'éviter les déplacements inutiles ;
- Faciliter l'usage des mobilités douces pour les trajets domicile-travail en mettant en place tous les aménagements nécessaires (local vélo, local trottinettes, douches, vestiaires ...) ;
- Donner un sens au travail en expliquant clairement la finalité des réformes et développer une relation bienveillante, franche et cohérente entre manager – managé : « On ne peut pas dire à son collaborateur qu'il travaille bien et lui attribuer une mauvaise GIR ou part variable » ;
- Veiller au strict respect de l'égalité professionnelle (femmes/hommes, diversité et personne en situation de handicap) ;
- Veiller à ce que les salariés soient réaffectés à des postes conformes à leur compétences et expertise. Les réorganisations perpétuelles souvent conditionnées par des objectifs de réductions d'effectifs et de masse salariale conduisent à des situations surprenantes : des agents expérimentés dans des domaines de compétences rares se retrouvent en quête de poste via les ATM et EIM. Le cas des classes 8 et 9 est significatif par le nombre de personnes en vacances de postes ;

- Mettre en place des parcours professionnels plus pertinents afin de permettre une meilleure évolution professionnelle ;
- Renforcer l'équilibre vie privée-vie professionnelle ne péjorant pas une carrière professionnelle ;
- Maintenir la pratique des visioconférences afin d'éviter les déplacements inutiles ;
- Former les managers à la QVCT et ses principes de base (relations sociales et professionnelles, contenu du travail, environnement de travail, partage et création de valeur, développement professionnel et égalité des chances, pratiques managériales) ;
- Proposer et défendre le congé menstruel d'un ou plusieurs jours durant lesquelles une femme peut prendre des congés si elle souffre de règles.





- Mettre en place une commission écocitoyenneté, commission ayant pour objectif de mettre au cœur du CSE les thématiques de respect de l'environnement, de la biodiversité, et de la citoyenneté.
- Mettre en place une charte d'engagement et une charte éthique pour tous les fournisseurs et prestataire sur des critères correspondant à la politique RSE.
- Proposer des offres responsables : via des chèques cadeau pour des produits durables ou dans des boutiques éco-responsables au moment des fêtes, en choisissant des prestataires soucieux de l'impact socio-environnemental de leur offre de voyages etc.
- Mettre en place un plan de déplacement sur chaque établissement pour favoriser les mobilités durables ;
- Encourager les salariés de l'encadrement à exercer une activité pendant plusieurs mois ou années dans une association ou une ONG dans le cadre de la fondation SNCF ;
- Mettre en place un forfait mobilité durable à hauteur de 700€/an par agent pour prendre en charge en partie les frais de trajets des salariés du GPU non couverts par d'autres indemnités.



# POUVOIR D'ACHAT

- Renégocier l'accord télétravail actuel qui ne couvre pas tous les frais engagés (électricité, chauffage, matériel, ....) ;
- Garantir à minima le pouvoir d'achat lors des prochaines négociations Salariales (NAO) afin de ne pas perdre du pouvoir d'achat par rapport à l'évolution de l'inflation ;
- Prendre en compte la participation des salarié(e)s de l'encadrement à la réussite économique de leur SA ;
- Malgré les améliorations négociées lors des derniers accords d'intéressement continuer les discussions pour obtenir un montant de prime d'intéressement à la hauteur des enjeux ;
- Défendre pleinement et sans arrière-pensée politique, les intérêts des Ingénieurs, cadres supérieurs, cadres et maitrises lors de la négociation ou la renégociation des accords d'entreprise ;
- Favoriser la monétisation des jours de congés et RTT quel que soit le régime de travail ;
- Revoir l'accord sur les forfaits-jours qui ont été signés par deux syndicats généralistes, afin d'en améliorer les conditions pour les personnels maitrises ou cadres et les compensations financières ;
- Aboutir à la l'instauration d'un accord de participation : mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés (obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés ou plus) ;
- Garantir le pouvoir d'achat lors de la négociation annuelle obligatoire en Tenant compte de l'inflation ;
- Indexer sur l'inflation les allocations et indemnités (Prime DU, prime DET, indemnité d'astreinte etc.) ;
- Instaurer un accord d'intéressement au niveau du GPU SNCF ;
- Augmenter le plafond annuel du nombre de jours épargnés sur les comptes épargne temps (courant et fin d'activité) .



# RETRAITE

- Défendre les intérêts des ingénieurs, cadres et maîtrise au niveau national, en particulier lors du futur projet de réforme des retraites et notamment sur le devenir des points AGIRC-ARRCO acquis qui représentent les droits à pension des futurs retraités ;
- Défendre le calcul de la pension sur les 6 derniers mois de salaire pour les salariés statutaires ;
- Garantir le maintien d'une retraite convenable pour les jeunes générations ;
- Garantir le maintien à l'adhésion à la caisse de retraite IRCANTEC pour les agents issus de RFF ;
- Améliorer l'indemnité de départ à la retraite pour l'ensemble de l'encadrement (statutaire comme contractuel);
- Mettre en place au sein de la branche ferroviaire un plan d'épargne retraite complémentaire collectif (PERCO) pour tout le personnel de l'encadrement.



# CARRIÈRE

- Accompagner et soutenir les agents d'encadrement qui rencontrent des difficultés dans le déroulement de leur carrière ;
- Améliorer la bourse à l'emploi des agents maîtrise ou cadre afin qu'elle puisse être un outil réellement efficace pour assurer l'adéquation des agents en recherche d'emploi et les postes qui se libèrent au niveau du groupe SNCF ;
- Instaurer une bourse à l'emploi pour les cadres supérieurs ;
- Veiller à un déroulement de carrière avec un juste équilibre entre recrutement et promotion interne, et l'équité entre Paris et la province ;
- Garantir une véritable progression de carrière dans l'esprit « gagnant-gagnant » - « salarié(e)- entreprise » ;
- Rappeler le rôle important des fonctions dites « supports » sans lesquels le travail des managers déjà surchargés continuerait à se dégrader ;
- Donner les moyens aux managers afin qu'ils puissent assurer un management de qualité.



# FACILITÉS DE CIRCULATION

- Maintenir les facilités de circulation pour les salariés(e)s et ayants droits qui en bénéficient tout en refusant que ce soit un avantage en nature et imposable ;
- Négocier des facilités de circulation inter-entreprises ferroviaires privées sur le Réseau Ferroviaire National et Européen.





## RESTAURATION GESTION ACTIVITÉS SOCIALES

- Proposer systématiquement les chèques « déjeuner » pour tous les agents de l'encadrement. Dans de nombreux cas, il n'est pas possible de s'adapter aux horaires imposés des cantines ou éloignés de celles-ci ;
- Valoriser la valeur faciale du chèque « déjeuner » afin de permettre de se restaurer convenablement ;
- Revoir la gestion des cantines afin d'y permettre l'utilisation des chèques « déjeuner » ;
- Proposer le regroupement des contrats de restauration d'entreprise sur les différents sites où plusieurs cantines SNCF existent afin d'améliorer l'offre par effet d'échelle, la liberté d'accès avec une subvention unique et égale pour tous les agents ;
- Revoir les orientations des CSE en matière d'activités sociales, souvent défavorables aux agents de l'encadrement, ainsi que les chèques vacances dont de nombreuses demandes ne sont pas satisfaites. Nous demandons une gestion transparente et plus efficiente ;
- Défendre la préservation des activités sociales aux salarié(e)s de l'encadrement qui seraient amenés à être transféré(e)s ;
- Permettre l'accès à toutes les ASC du GPU quelle que soit la SA ou SAS de l'agent ;
- Permettre aux personnels de l'encadrement en télétravail d'obtenir des chèques déjeuner.

**Et bien d'autres sujets pertinents que  
vous nous remontrerez !**



## ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES À LA SNCF

Les trois syndicats catégoriels au GPU SNCF, le **GCSF** (le **G**roupement des **C**adres **S**upérieurs et des **C**adres **D**irigeants du **F**erroviaire), le **SNM-SNCF** (**S**yndicat **N**ational des **M**édecins de la **S**NCF) et **CFE-CGC FERROVIAIRE** qui défend les spécificités des technicien(ne)s, des agents de maîtrise, des cadres, des ingénieurs et des cadres supérieurs dont les médecins, ont décidé de mettre en commun leurs expériences, leurs expertises, et leurs moyens au service du personnel d'encadrement (collèges maîtrise et cadre) et des médecins, à travers cette alliance électorale unique au sein du G.P.U. SNCF.

**Pour lire nos engagements, je flashe le QR Code :**



**Agents de maîtrise, cadres et cadres supérieurs,  
Il est temps d'agir !**



**Votez pour nos listes communes  
du 17 au 24 novembre 2022**

**La valeur des idées doit se  
retrouver dans le partage  
et l'adhésion de  
l'encadrement...**

