



FERROVIAIRE

LE SYNDICAT DES AGENTS DE MAÎTRISE ET DES CADRES



Élections professionnelles SNCF OPTIM'SERVICES



SOMMAIRE



MÉDICAL - SOCIAL 3 - 4



Q.V.C.T. 5 - 6



R.S.E. 7



Pouvoir d'achat 8



Carrière 9



Chèque déjeuner 10

Revendications

- ✓ Développer un dialogue social de proximité, constructif, respectueux et basé sur la confiance.
- ✓ Établir un programme de formation pour que les agents soient formés rapidement à la mise en place de la nouvelle offre 3F (Fix/Flex/Free).
- ✓ Limiter turn-over et privilégier la couverture des postes par des agents en CDI.
- ✓ Renégocier à la hausse de manière significative le montant de l'enveloppe pour « La Prime » destinée aux agents de maîtrise.
- ✓ Mettre en place un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif pour le personnel de l'encadrement.



MÉDICAL - SOCIAL

Favoriser le reclassement des agents de l'encadrement (soit les collègues cadres et maîtrise) inaptes dans une autre entreprise de la branche ferroviaire tout en veillant à la conformité des conditions spécifiques d'aptitudes relatives aux métiers ferroviaires.

Valoriser le système de santé SNCF (médecine de soin), remplacer systématiquement tout médecin généraliste terminant son activité.

Revendiquer le maintien de tous les centres médicaux SNCF pour pallier aux déserts médicaux dans les différentes régions de France.

Permettre aux agents ne disposant pas d'un cabinet médical à proximité de faire une téléconsultation avec un médecin SNCF.

Ne pas supprimer de cabinet médical avec la mise en place des téléconsultations.

Défendre au niveau interprofessionnel la participation à la gestion par les organisations syndicales des caisses sociales : assurances santé, retraite, prévoyance...

Défendre la mise en place de l'invalidité catégorie 1 pour les agents au statut.

Maintenir et valoriser la médecine générale en centre SNCF avec la mise en place de la mutuelle obligatoire à partir du 1^{er} janvier 2025.

Mieux informer les agents sur les évolutions des garanties relatives à la mutuelle d'entreprise.



Revendications pour le personnel médical :

- Permettre aux personnels de santé SNCF d'élargir leurs compétences au niveau de la branche ferroviaire dans un secteur spécifique qui nécessite des professionnels de la santé formés.
- Accès à la classe 7 des Dirigeants Paramédicaux Territoriaux (DPT), et pour ceux en charge d'un très large secteur (IDF ou province) un déroulement de carrière vers la classe 8 doit leur être permis.
- Reconnaître pour le personnel infirmier en santé au travail ayant suivi la formation obligatoire de 240h (décret N° 2022-1664 du 27/12/2022) la reconnaissance d'infirmier(e)s avec progression vers la classe 6.
- Mettre en place une procédure fiable et facile pour les médecins retraités pour l'obtention de leurs facilités de circulation

Revendications pour le personnel de l'Action Sociale :

- Pour les Travailleurs Sociaux (TS), reconnaître leur expertise et leurs responsabilités acquises dans la pratique de leur métier avec la mise en place d'un déroulement de carrière jusqu'à la classe 6 au lieu de la classe 5 actuellement.



Améliorer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail des personnels de l'encadrement, et notamment :

Permettre et favoriser le télétravail là où c'est possible et pertinent lorsque les agents sont volontaires, sans s'arrêter à des réponses : "postes non éligibles au télétravail" mais en prenant en compte les missions pouvant être réalisées en télétravail.

Veiller à ce que le télétravail reste sur la base du volontariat de la part du salarié concerné.

Renforcer l'équilibre vie privée/vie professionnelle avec un droit à la déconnexion ne péjorant pas une carrière professionnelle.

Prendre en compte, pour personnel de l'encadrement, le temps effectué pour gérer leur boîte mail professionnelle, à leur domicile, comme du travail effectif.

Développer des actions permettant de mieux gérer les sollicitations numériques comme la limitation des mails en copie.

Adapter les locaux aux nouveaux modes de fonctionnement liés au télétravail (travail hybride) afin que chaque agent puisse mener à bien ses missions dans un environnement de travail adéquat accessibles facilement et à proximité immédiate (création d'espaces d'échanges conformes à l'ergonomie préconisée par les médecins SNCF).

Veiller à ce que les agents aient en permanence des locaux et des matériels fonctionnels pour mener à bien leurs missions :

- ✓ Locaux en bon état (poste de travail adapté, tisanerie, WC, douches, vestiaires, casiers...) avec une température adéquate.
- ✓ Matériels fonctionnels (accès internet, matériel informatique, fournitures de bureau, EPI...).

Créer un environnement et un espace de travail adapté permettant à chaque agent d'accomplir en se concentrant ses missions dans le calme. La réussite de la transition vers le travail hybride-présentiel / distanciel ne pourra se faire que dans le cadre d'un partenariat gagnant-gagnant avec l'agent.

Mettre un terme aux contraintes des nouveaux espaces de travail dit "flex office" : absence d'espace personnel, trajets parfois importants pour aller chercher ses affaires dans un casier.

Veiller à réduire le nombre de réunions et leur durée au strict nécessaire.

Faciliter l'usage des mobilités douces pour les trajets domicile-travail en mettant en place tous les aménagements nécessaires (local vélo et trottinettes, bornes de recharges électriques, douches, vestiaires...).

Donner un sens au travail en expliquant clairement la finalité des réformes et développer une relation bienveillante, franche et cohérente entre manager et managé.

Veiller au strict respect de l'égalité professionnelle (femmes/hommes, diversité, mixité, âge, handicap...).

Les réorganisations perpétuelles souvent conditionnées par des objectifs de réductions d'effectifs conduisent à des situations surprenantes. Il faut veiller à ce que les salariés soient réaffectés à des postes conformes à leurs compétences et expertise.

Privilégier la pratique des visio-conférences afin d'éviter les déplacements inutiles.

Renforcer la formation des managers à la QVCT et ses principes de base (relations sociales et professionnelles, contenu du travail, environnement de travail, gestion des irritants, partage et création de valeur, développement professionnel et égalité des chances, pratiques managériales).

Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)



Mettre en place une commission éco-citoyenneté, 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 prestataires sur des critères correspondant à la politique RSE du groupe SNCF.

Mettre en place des indicateurs RSE pour les activités du CSE.

Proposer des chèques cadeau favorisant les boutiques éco-responsables, et des offres de prestataires soucieux de l'impact socio-environnemental.

Permettre aux salariés de l'encadrement d'exercer une activité pendant plusieurs mois ou années dans une association ou une ONG dans le cadre de la fondation SNCF.

Augmenter le forfait mobilités durables jusqu'au plafond de 800€ par an et par salarié.



POUVOIR D'ACHAT

Renégocier l'accord télétravail actuel qui ne couvre pas les frais engagés (électricité, chauffage, matériel...).

Garantir, a minima, le pouvoir d'achat lors des prochaines négociations salariales (NAO) par rapport à l'évolution de l'inflation.

Renégocier à la hausse de manière significative le montant de l'enveloppe pour « La Prime » destinée aux agents de maîtrise.

Revaloriser le montant de l'intéressement en prenant mieux en compte la contribution des salariés de l'encadrement (collèges agents de maîtrise et cadres) aux résultats.

Négocier l'augmentation du nombre de jours possible à épargner sur le Compte Épargne Temps (CET) et du nombre de jours monétisables.

Négocier la possibilité d'épargner des RU dans le CET.

Revoir l'accord sur le forfait en jours afin d'en améliorer les conditions et les compensations financières.

Négocier l'instauration d'un accord de participation en lien avec la création de SNCF Optim'services (mécanisme de redistribution des bénéfices de l'entreprise aux salariés ; obligatoire dans les entreprises dont l'effectif est de 50 salariés ou plus).



CARRIÈRE

Accompagner et soutenir les agents de l'encadrement qui rencontrent des difficultés dans le déroulement de leur carrière.

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-entreprise ».

Mieux intégrer le rôle important des fonctions dites « supports » qui permettent aux managers surchargés d'améliorer leur situation pour qu'elle ne se dégrade pas encore plus.

Renforcer les moyens donnés aux managers afin qu'ils puissent assurer un management de qualité (formation, temps, outils...).

Aménager les fins de carrières pour l'encadrement (CPA, fondation, formation, etc.).

Prendre en compte l'usure professionnelle de l'encadrement (pression psychologique...).



RESTAURATION

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 à l'éloignement de celles-ci.

Revaloriser la valeur faciale du chèque « déjeuner » (passage de 9€ à la valeur maximum autorisée par la loi) et augmenter la prise en charge de la part employeur.

Revoir la gestion des cantines afin d'y permettre l'utilisation des chèques « déjeuner ».

Proposer le regroupement des contrats des restaurants 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.

Défendre une gestion rigoureuse du CSE, et s'engager à avoir des élus exemplaires qui feront de l'éthique leur nouveau marqueur.

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



Du 9 au 16 avril 2024
Votez notre liste commune CFE-CGC FERROVIAIRE



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

