

# Document d'orientation et Repères revendicatifs

**Saint-Malo**  
21-22-23 novembre 2017



adoptés au  
**13<sup>e</sup> congrès**  
UFCM-CGT Cheminots



# SOMMAIRE

## DOCUMENT D'ORIENTATION

page 3

<b>1<sup>re</sup> PARTIE : Les maîtrises et cadres dans la mutation du système ferroviaire</b>	<b>Page 4</b>
1.1 Les salarié-e-s de l'encadrement dans la tourmente de la libéralisation ferroviaire, éléments de contexte.	Page 4
1.2 Les agents des 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> collèges au cœur de la crise.	Page 6
1.3 Autonomie et responsabilités	Page 10
1.4 Déroulement de carrière	Page 12
1.5 Les mobilisations de l'encadement	Page 13
<b>2<sup>e</sup> PARTIE : Quelle place pour l'UFCM-Cgt, face au défi des évolutions managériales</b>	<b>Page 17</b>
2.1 Champ d'intervention	Page 17
2.2 Le contenu spécifique des missions de l'encadrement	Page 18
2.3 Adéquation entre responsabilités et moyens	Page 19
2.4 Multiplication des statuts et individualisation des salaires	Page 19
2.5 Management par les objectifs, évaluation, forfait-jours	Page 20
2.6 La citoyenneté dans l'entreprise	Page 21
2.7 Le savoir-faire au cœur de l'action revendicative	Page 22
<b>3<sup>e</sup> PARTIE : Faire grandir notre syndicalisme UFCM-Cgt</b>	<b>Page 23</b>
3.1 Déclinaison des décisions depuis le 41 <sup>e</sup> congrès fédéral (fusion des structures techniques et autorisation de fusion des syndicats UFCM-Cgt et exécution)	Page 23
3.2 Notre outil syndical	Page 24
3.3 Adapter nos pratiques syndicales pour pérenniser l'activité syndicale et renforcer la Cgt chez les maîtrises et cadres	Page 26
3.4 L'élu-e ou mandaté-e : un-e militant-e du syndicat UFCM-Cgt.	Page 27

## REPÈRES REVENDICATIFS

page 31

0.1 - Préambule	page 32
1.1 - Les Managers	page 32
2.1 Les Technicien-ne-s et les Experts	page 33
3.1 L'emploi, le recrutement et la rémunération	page 34
4.1 Formation et Déroulement de Carrière	page 36
5.1 Conditions de Vie et de Travail	page 39
6.1 Droits et Libertés	page 40
<b>Glossaire</b>	<b>Page 42</b>

Document  
d'orientation  
adopté au

**13<sup>e</sup> congrès**  
UFCM-CGT Cheminots

**Saint-Malo**

21-22-23 novembre 2017



# 1<sup>re</sup> PARTIE

## Les maîtrises et cadres dans la mutation du système ferroviaire

### 1.1 Les salarié-e-s de l'encadrement dans la tourmente de la libéralisation ferroviaire, éléments de contexte.

- 1.1.1 Les politiques libérales et de financiarisation conduites au niveau national et européen ont eu des conséquences lourdes et néfastes sur les cadres sociaux, sur le service public, sur l'aménagement du territoire, la politique industrielle, la recherche et l'innovation, sur le travail en général. Elles sont aux antipodes des positions de la Cgt.
- 1.1.2 Le 4<sup>e</sup> paquet ferroviaire, la loi portant sur la Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe), la mise en œuvre progressive de la réforme ferroviaire issue de la loi du 4 août 2014, mettent et vont mettre en place un nouveau contexte.
- 1.1.3 C'est dans ce contexte que certains présidents de région veulent anticiper l'ouverture à la concurrence intra modale des services voyageurs par des expérimentations.
- 1.1.4 Le contenu du contrat cadre et des contrats opérationnels signés entre l'Etat et les EPIC participent de ce contexte en poursuivant et amplifiant les plans stratégiques des EPIC Mobilités et Réseau.
- 1.1.5 Ces contrats, signés pour 10 ans et révisables tous les 3 ans, prévoient pour la période 2016/2025 une augmentation du chiffre d'affaires de 2,7 milliards d'€. Le CA passant de 17,9 milliards d'€ en 2016 à 20,6 milliards d'euros en 2025, une rigueur budgétaire générant 3 milliards d'€ d'économies et 40 milliards d'€ d'investissements sur fonds propres.
- 1.1.6 La dette augmenterait de 15 milliards d'€ en fin de période, alors que l'objectif affiché de la réforme était de stabiliser la dette.
- 1.1.7 Si ces contrats concernent directement les 3 EPIC, ils ne doivent pas être sous-estimés par les cheminot-e-s des autres entreprises ferroviaires, car ils structurent l'ensemble du système ferroviaire.
- 1.1.8 En effet, l'élément principal de ces contrats réside en ce que le réseau ferroviaire, plombé par les frais financiers de la dette et sous la menace d'une remontée de taux d'intérêts historiquement bas, est menacé dans sa consistance et dégradé dans sa performance.
- 1.1.9 Les premiers effets du financement en Partenariat Public Privé (PPP) d'infrastructures ferroviaires sont catastrophiques :
- 1.1.9.1 La fin de l'année 2016 a vu la première faillite moderne d'une concession ferroviaire privée : celle de TP Ferro qui, en 2004 avait obtenu pour 50 ans la concession pour la construction et l'exploitation de la LGV qui relie Perpignan et Figueras.
- 1.1.9.2 L'année 2017 a vu l'entrée en exploitation de la concession SEA (Sud Europe Atlantique pour la section Tours-Bordeaux) par LISEA, société pilotée par VINCI.
- 1.1.9.3 Le nombre d'allers-retours entre Paris et Bordeaux a été arbitré par l'Etat à 18,5 (en moyenne par jour) sachant que LISEA en souhaitait 19 pour assurer sa viabilité économique alors que le GPF avait chiffré ses besoins à 13 A/R. Conséquences : SnCF Mobilités prévoit un déficit de 150 à 200 millions d'€ par an.
- 1.1.10 Contrairement aux conclusions du rapport du gouvernement sur la dette du système ferroviaire publié fin 2016 en application de la loi du 4 août 2014, l'UFCM-Cgt réaffirme que la dette n'est pas soutenable et que les PPP ne feront qu'aggraver la situation.
- 1.1.11 L'Etat doit créer les conditions d'un désendettement sans contrepartie.
- 1.1.12 Le quotidien de la production semble éloigné des préoccupations des hauts dirigeant-e-s, creusant le fossé entre eux et l'encadrement de proximité qui en a la responsabilité.
- 1.1.13 Pour les EPIC du groupe, les objectifs généraux se focalisent sur la rentabilité financière et la réduction de la masse salariale.
- 1.1.14 Pour les dirigeant-e-s du GPF, le marché domestique (intérieur) est considéré comme mature voire en décroissance, le développement des filiales à l'international est privilégié.
- 1.1.15 Ces objectifs, décidés en haut lieu, finissent systématiquement par des déclinaisons de réductions d'effectifs que doivent appliquer les dirigeants locaux.

- 1.1.16 La qualité de production se dégrade et le niveau de sécurité est affecté.
- 1.1.17 Pour l'UFCM-Cgt, le fonctionnement de l'Etablissement Public de Sécurité Ferroviaire (EPSF) ne lui permet pas de jouer son rôle de garant de la sécurité ferroviaire, les derniers accidents ferroviaires graves tendant à le démontrer.
- 1.1.18 Tout cela vient s'ajouter à des années de batailles idéologiques menées par les gouvernements successifs et le Medef autour de l'absence d'alternatives aux politiques libérales. C'est le fameux « TINA » de Mme THATCHER : There Is No Alternative.
- 1.1.19 Dans la communication agressive de l'entreprise et du gouvernement sur la nécessité d'un effort de renoncement sur les conquits sociaux, de plus en plus de cheminot-e-s s'interdisent un investissement dans l'action syndicale et revendicative.
- 1.1.20 Lors de la présentation de son projet de loi de réforme du ferroviaire en octobre 2013, le Ministre des Transports a pris le soin de souligner en préambule que les difficultés de production et le maintien du statut des cheminot-e-s de le GPF seraient les fondations de son projet.
- 1.1.21 Pourtant, au-delà des mots, les mesures concrètes prévues copient à la perfection les techniques de libéralisation et de démantèlement des entreprises publiques et des services publics en réseau : eau, gaz, électricité, téléphonie, transport, etc.
- 1.1.22 Les conséquences de la nouvelle convention collective nationale de la branche ferroviaire, toujours en cours de négociation, auront des répercussions importantes sur le quotidien des cheminot-e-s.
- 1.1.23 Cela est particulièrement vrai pour une grande partie de l'encadrement soumis à de nouvelles formes d'organisation de travail (contours des métiers, télétravail, travail bi-localisé, forfait-jours, etc.)
- 1.1.24 Alors que les directions prétendent valoriser l'autonomie, les cheminot-e-s de l'encadrement voient celle-ci se réduire de plus en plus.
- 1.1.25 Les pratiques managériales valorisent les postures d'obéissance aveugle aux dépens de l'expertise et des compétences. Elles concourent à l'émergence de pratiques nocives exacerbant la concurrence entre ces cheminot-e-s au détriment des collectifs de travail.
- 1.1.26 Cette allégeance conditionne l'octroi de diverses formes de reconnaissance de la hiérarchie.
- 1.1.27 Le chantage à l'attribution de poste ou de promotion fait aussi partie du dispositif, tout comme la pression mise pour s'inscrire dans les diverses formes de volontariat.
- 1.1.28 Ces différents facteurs entraînent un effet pervers consistant pour les personnels d'encadrement à minimiser certains dysfonctionnements ou incidents afin de répondre, au détriment de la sécurité, aux objectifs de la politique du chiffre imposée par les directions.
- 1.1.29 Tout vise à réduire le champ d'intervention des salarié-e-s de l'encadrement pour qu'elles-ils deviennent des éléments interchangeables : parcellisation des tâches, dévoiement ou rigidification des procédures et référentiels au gré des intérêts de l'activité.
- 1.1.30 Tout cela vient se substituer à l'intelligence collective, aux synergies et aux interfaces.

## Résolutions

- 1.1.31 Opposée aux contraintes législatives que l'union européenne et les gouvernements successifs veulent imposer, l'UFCM-Cgt se prononce pour le retour à l'établissement public unique et intégré.**
- 1.1.32 L'UFCM-Cgt portera les décisions adoptées lors du 43e Congrès Fédéral de janvier 2017, en particulier pour l'assainissement du système ferroviaire par : (art 1.51 à 1.54 document d'orientation fédéral) :  
Le désendettement total de Sncf Réseau par l'Etat,  
Un financement public national des infrastructures par un pôle financier public.  
C'est par la mobilisation sociale et citoyenne que l'Etat sera contraint de jouer son rôle d'investisseur pour le Service Public et à reprendre sa dette.**
- 1.1.33 L'UFCM-Cgt s'opposera à tout projet de loi reprenant tout ou partie de la proposition de loi des sénateurs Nègre-Maurey.**
- 1.1.32 L'UFCM-Cgt poursuivra la bataille de l'information, créera et animera le débat sur le sens des stratégies menées par les directions et leur disputera l'influence qu'elles cherchent à asseoir sur les dirigeant-e-s locaux.**

## 1.2 Les agents des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges au cœur de la crise.

- 1.2.1 La réponse aux besoins des usagers et la production deviennent secondaires face à la logique de financiarisation du système d'exploitation ferroviaire.
- 1.2.2 Les effets collatéraux les plus visibles sont la remise en cause du travail bien fait, de la sécurité des circulations, du professionnalisme et de la technicité des agents de maîtrise et des cadres.
- 1.2.3 La politique managériale actuellement mise en œuvre dans les entreprises ferroviaires a conduit à éluder le sens du travail et les règles de l'art.
- 1.2.4 Les Directions des entreprises ferroviaires utilisent l'encadrement comme levier incontournable pour la recherche d'une productivité accrue, l'optimisation des ressources et la mise en œuvre de nouvelles priorités.
- 1.2.5 La Direction du GPF travaille à l'affaiblissement du Statut.
- 1.2.6 Cela se traduit par l'augmentation du nombre des CDD/CDI, le recours à l'intérim, la sollicitation de retraités, le dévoiement de l'alternance, le recours abusif aux stagiaires et le non remplacement progressif des agents du cadre permanent, l'accélération de la sous-traitance et de la filialisation.
- 1.2.7 Cela entraîne la non-reconnaissance croissante des qualifications professionnelles et la précarisation des personnels des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collèges.
- 1.2.8 Ces situations complexifient encore plus leur travail et fragilisent davantage les managers encadrant des équipes.
- 1.2.9 Les garanties collectives et les statuts restent un socle de la démocratie sociale de plus en plus contesté dans les entreprises ferroviaires.
- 1.2.10 La Direction du GPF accorde une attention toute particulière aux agents de maîtrise et aux cadres et les placent au cœur de sa stratégie.
- 1.2.11 Elle leur consacre beaucoup d'énergie et de moyens pour gagner leur adhésion totale à ses orientations.
- 1.2.12 Les rassemblements nationaux, les forums, leurs déclinaisons régionales sont autant de manifestations visant à transformer les agents de maîtrise et les cadres en véritables relais, en « militants de la politique du groupe Sncf » au service exclusif de ses orientations.
- 1.2.13 La Direction du GPF met tout en œuvre pour que ceux-ci se différencient des autres cheminot-e-s. Elle les contraint à s'engager pleinement dans ses projets.
- 1.2.14 Les directions des entreprises veulent instrumentaliser les managers pour en faire des courroies de transmission de leurs politiques stratégiques.
- 1.2.15 Elles-ils perdent leur rôle contributif au sein du collectif, ce qui suscite la méfiance et la perte de confiance de leurs équipes.
- 1.2.16 Elles-ils devraient adhérer sans réserve aux « valeurs » retenues par les Directions des entreprises ou se démettre.
- 1.2.17 Le détournement du principe de loyauté leur interdit toute expression de désaccord en public, à l'extérieur et au sein de l'entreprise.
- 1.2.18 Désormais, les agents de maîtrise et les cadres sont coincé-e-s entre cette soumission prégnante et une évaluation-sanction à base d'indicateurs quantitatifs autant que subjectifs.
- 1.2.19 La réalisation d'objectifs est de plus en plus difficile à atteindre, même au prix de sacrifices sur leur temps de travail, leur vie personnelle et leur santé.
- 1.2.20 Une situation d'autant plus difficile qu'attaché-e-s à leur travail, ils sont justement en demande de reconnaissance.
- 1.2.21 Les Directions d'entreprises ont la volonté de créer une fracture entre les salarié-e-s et le syndicalisme, en particulier le syndicalisme Cgt, notamment vis-à-vis des encadrant-e-s.
- 1.2.22 Par méconnaissance, par ignorance, par crainte, voire par opportunisme ou par démotivation, certains d'entre elles-eux se détournent de l'action syndicale.
- 1.2.23 La Direction du GPF ajoute une scission supplémentaire entre celles-ceux qui sont identifié-e-s comme managers et les autres. Ce clivage est dogmatique et stratégique.
- 1.2.24 Face aux incessantes réorganisations et restructurations, les agents de maîtrise et les cadres se trouvent confronté-e-s à une perte d'efficacité et de synergies.
- 1.2.25 Cela rend leurs tâches plus compliquées, coûteuses en énergie et les expose d'avantage aux risques (risques psychosociaux, sécurité, ).

- 1.2.26 Il leur faut rattraper les aberrations quotidiennes de la production.
- 1.2.27 Cela leur donne le sentiment de mal faire leur travail, de perdre leurs repères et engendre surcharge de travail, perte d'efficacité et mise en tension permanente.
- 1.2.28 Vis-à-vis des agents dont ils ont la charge d'organiser le travail et face aux problèmes techniques récurrents, il leur faut ainsi justifier des dysfonctionnements dont elles-ils ne sont pas responsables.
- 1.2.29 De manière corollaire, la direction favorise la précarité des conditions d'emploi par le développement de la notion de « chargé-e de mission ».
- 1.2.30 Les délégations de pouvoir formalisées ou non, l'abaissement du centre de gravité du risque pénal, sont autant de transferts de responsabilités vers les agents de maîtrise et les cadres de proximité sans que les moyens et marges de manœuvre ne leur soient octroyés.
- 1.2.31 Les encadrant-e-s des entreprises ferroviaires finissent par devoir assumer des responsabilités d'employeurs vis-à-vis des entreprises sous-traitantes dont le recours est en constante augmentation.
- 1.2.32 Placés au cœur des organisations, elles-ils deviennent les chevilles ouvrières du dumping social, souvent à leur corps défendant.
- 1.2.33 Dans les entreprises ferroviaires, les Directions privilégient le management par projet, cela leur permet de transférer leurs responsabilités sur des agents beaucoup moins gradé-e-s.
- 1.2.34 Ces agents de maîtrise et ces cadres se trouvent ainsi confronté-e-s à des interlocuteurs multiples vis-à-vis desquels elles-ils n'ont en général aucun pouvoir hiérarchique
- 1.2.35 Non seulement ces organisations escamotent les vraies responsabilités et les renvoient sur des niveaux hiérarchiques inférieurs, mais de plus, les Directions d'entreprise exigent des Chefs de Projets le respect des coûts et des délais.
- 1.2.36 Elles leur font ainsi porter des responsabilités qu'elles-ils ne devraient pas avoir à assumer.
- 1.2.37 Cette dynamique s'accompagne du dispositif de l'entretien individuel d'objectifs, avec sa « fiction » contractuelle, comme si la-le subordonné-e était à partie égale avec sa-son supérieur-e hiérarchique.
- 1.2.38 Cette dynamique crée aussi un dévoiement du contrat de travail qui définit une obligation de moyens et non de résultats.
- 1.2.39 Ainsi, dans le GPF, les objectifs fixés au cours de l'entretien individuel sont rarement négociables.
- 1.2.40 Ces objectifs accroissent les charges de travail, ils peuvent être en décalage, inatteignables et sans aucune relation avec la tenue du poste.
- 1.2.41 Ils sont d'ailleurs trop souvent éloignés des principes présentés dans les formations.
- 1.2.42 Souvent sans tenir compte de la qualité de service due aux usagers, ces objectifs priorisent, au nom de la compétitivité, une soi-disant efficacité économique.
- 1.2.43 Elle devient l'unité de mesure de la performance individuelle et collective et impose aux agents de maîtrise et aux cadres un comportement de soumission, voire de contournements pour éviter pressions, harcèlements et problèmes.
- 1.2.44 On constate que le comportement des salarié-e-s est ainsi de plus en plus déterminé par les objectifs fixés dans les EIA ou RPA au détriment des exigences des métiers et des missions à accomplir.
- 1.2.45 A ce titre, les effets pervers de ce management par objectif impacteront certainement l'efficacité générale. Cela risque d'aboutir à des conséquences néfastes pour l'ensemble des entreprises ferroviaires.
- 1.2.46 Dans le GPF, ces nouvelles pratiques contribuent à l'affaiblissement, l'appauvrissement voire la disparition des lignes métiers définies par le dictionnaire des filières. « L'employabilité transverse » prend le dessus sur le métier, lui faisant perdre son sens et celui des missions d'une entreprise de service public.
- 1.2.47 Ce phénomène s'accroît avec le fort taux de renouvellement dans les personnels responsables d'équipe et le recrutement important de jeunes cadres, à qui on ne laisse pas le temps d'acquérir les savoirs et savoir-faire indispensables, les mettant ainsi en situation de fragilité professionnelle, psychologique, etc.
- 1.2.48 Toute référence avec les pratiques des entreprises privées est, en outre, systématiquement valorisée.
- 1.2.49 L'exemple des petits collectifs au « Transilien » entend réorganiser en profondeur les Établissements Gares Transilien. Cette réorganisation est en fait un moyen d'abaissement du niveau de qualification, de gains accrus de productivité par le biais de la mobilité géographique, de la polyvalence, de suppressions de postes immédiates ou à court terme et pose les premières pierres structurelles d'une vente à la découpe.

- 1.2.50 Une majorité des managers est confrontée aux causes et conséquences de multiples évolutions dont elles-ils peinent à trouver les justifications ; pourtant, elles-ils sont souvent sommé-e-s de convaincre leurs équipes de leur pertinence.
- 1.2.51 La montée en puissance des reportings, des démarches de certification qualité, des tableaux de bord, des plans de veille, etc. induit des charges de travail importantes et chronophages.
- 1.2.52 Ces tâches n'ont pas forcément de sens pour celles-ceux qui les réalisent.
- 1.2.53 La suppression des services transverses de proximité et d'appuis techniques aggrave encore cette situation.
- 1.2.54 Les dirigeant-e-s de l'entreprise réclament des remontées massives de données puisqu'elles-ils connaissent assez peu les réalités de la production.
- 1.2.55 C'est ainsi que de plus en plus d'agents de maîtrise et de cadres sont mobilisé-e-s pour alimenter les multiples indicateurs mis en place par les Directions.
- 1.2.56 Le « savoir dire », le « savoir-être » se substituent aux « savoir-faire » et aux compétences techniques de leur métier.
- 1.2.57 Les responsables d'équipes et les tuteurs peinent trop souvent à consacrer le temps nécessaire à l'accompagnement des jeunes embauché-e-s ou des alternant-e-s, qui se trouvent ainsi livré-e-s à elles-eux-mêmes dans un environnement qu'elles-ils ne maîtrisent pas.
- 1.2.58 Dans le GPF, par manque de temps et de proximité, les DPX, les Dirigeant-e-s d'Unité sont en difficulté pour se consacrer aux agents dont ils ont la charge, alors même que les documents officiels continuent d'afficher l'objectif de leur accorder au moins 50% de leur temps.
- 1.2.59 Les modalités d'attribution de « la Prime », de la GIR et de la part variable pour certain-e-s contractuel-le-s imposées par la Direction du GPF ajoutent de la tension au sein des équipes.
- 1.2.60 Elles encouragent des attitudes courtisanes particulièrement néfastes à la cohésion et à l'efficacité des collectifs de travail.
- 1.2.61 Elles favorisent le conformisme social au détriment de la légitimité technique.
- 1.2.62 Les managers se voient contraint-e-s de créer les conditions d'une concurrence entre agents, là où la cohésion du collectif de travail est essentielle.
- 1.2.63 De plus, elles-ils s'épuisent car elles-ils récupèrent généralement les charges de travail des postes supprimés ou vacants.
- 1.2.64 Dans ces conditions, le volume excessif des charges de travail, la pression sur les résultats, poussent les maîtrises et cadres à déporter leur activité professionnelle sur leur vie privée.
- 1.2.65 Selon la dernière expertise du CCGPF, 60 % des agents de ces 2 collèges travaillent régulièrement durant les périodes de repos.
- 1.2.66 Les technologies de communication et les outils de travail connectés (Internet, téléphone portable, tablette, clé 3G, PC portable), les nouvelles applications intrusives, fournis par l'entreprise, engendrent ainsi une augmentation importante du temps de travail.
- 1.2.67 Ces évolutions technologiques riment aussi avec « travail hors temps de travail ».
- 1.2.68 Selon l'enquête du CCGPF, 41% des maîtrises et cadres jugent que les nouvelles technologies influent sur l'équilibre vie professionnelle /vie personnelle de manière défavorable.
- 1.2.69 Ainsi, une grosse majorité des maîtrises et cadres utilisent les technologies (ordinateur, Internet, etc.) pour des raisons professionnelles en dehors de leurs horaires et lieux de travail habituels (soirs, weekends, vacances, dans les transports ou à domicile).
- 1.2.70 Selon l'enquête du CCGPF, 40 % déclarent avoir un équilibre vie professionnelle /vie personnelle déséquilibré. Le travail est le principal facteur impactant.
- 1.2.71 Et ce sont 8 cadres sur 10 qui sont connecté-e-s en dehors du travail.
- 1.2.72 Les technologies numériques se voient trop souvent assignées l'objectif d'accroître la productivité, sans tenir compte de l'impact sur la qualité et le temps de travail.
- 1.2.73 Délais de plus en plus courts, objectifs de plus en plus ambitieux au nom de la compétitivité-coût ainsi que le mode de management, traduisent ce phénomène.
- 1.2.74 Au sein du GPF, des agents se voient contraint-e-s de rejoindre des structures d'attente (EIM, Cellule Alpha) qui les transforment en « demandeurs d'emploi » ou « intérimaires ».
- 1.2.75 Ces structures déchargent les Directrices-teurs d'Établissements de leurs responsabilités en termes d'attribution de travail et des moyens nécessaires à sa réalisation.

- 1.2.76 L'entreprise retourne en effet ses obligations de reclassement vers ces salarié-e-s et exige d'elles-eux un « projet professionnel » et surtout de savoir « se vendre ».
- 1.2.77 L'entreprise organise la confusion, instaure une logique perverse, ce qui amène les agents concerné-e-s à se considérer comme responsables de leur situation.
- 1.2.78 Certains de ces cheminot-e-s se voient attribuer des tâches ou des missions, (parfois très courtes et éloignées de leur lieu de vie), en aide à des postes surchargés du CO et pour lesquels la Direction refuse la création de postes supplémentaires.
- 1.2.79 D'autres de ces collègues, par contre, n'ont pas ou peu de travail, augmentant le risque d'ennui mortel (Bore out).
- 1.2.80 Dans certains cas, issus d'une volonté de les isoler du collectif, cela peut être assimilé à du harcèlement.
- 1.2.81 L'entreprise doit fournir un travail et une charge à chaque salarié-e, équitable, équilibrée et adaptée.
- 1.2.82 En général, le travail confié est très rarement en phase avec le savoir-faire ou les compétences.
- 1.2.83 Cette précarité est vécue comme une dévalorisation, voire une souffrance, ce qui a une incidence sur la vie privée et peut même occasionner des dysfonctionnements pour l'entreprise.
- 1.2.84 Il n'y a plus de gestion de l'emploi par site. Il n'y a plus de prescriptions RH au niveau des sites de production.
- 1.2.85 Cela rend irréalisables les logiques de passerelles entre activités, la gestion des reclassements, et au-delà la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.
- 1.2.86 L'emploi est de plus en plus lié aux contraintes budgétaires et aux contractualisations plutôt qu'aux besoins de l'exploitation du système ferroviaire ou qu'aux garanties collectives.
- 1.2.87 Pour les entreprises ferroviaires, une insécurité au niveau des emplois prend ainsi forme, plaçant les agents dans une situation de précarité difficile à vivre.
- 1.2.88 Des besoins existent, d'ailleurs beaucoup d'agents de l'encadrement sont en surcharge de travail.
- 1.2.89 Selon l'expertise du CCGPF, 75% des maîtrises et cadres dépassent la durée légale du travail, parfois au péril de leur santé.
- 1.2.90 Cette précarité des agents de maîtrise et des cadres déclaré-e-s « hors CO », ou « en sureffectif » peut les pousser à « accepter l'inacceptable ».
- 1.2.91 Ce principe est identique dans les autres entreprises ferroviaires.
- 1.2.92 Au sein du GPF, s'y ajoutent incertitudes et injustices sur leur déroulement de carrière.
- 1.2.93 Dans le GPF, la Direction a tendance à favoriser les agents qui ont des postes au cadre d'organisation.
- 1.2.94 Le motif invoqué pour ne pas noter les agents sans poste au CO est souvent le fait de ne pas pouvoir être évalué-e du fait de leur situation sans poste, le motif réel étant leur absence dans l'entité notatrice.
- 1.2.95 Ces processus discriminatoires déclenchent de nouvelles formes de souffrances.
- 1.2.96 La mobilité présentée comme une opportunité pour les cheminot-e-s de toutes les entreprises ferroviaires, continue d'être majoritairement subie.
- 1.2.97 Parallèlement à ces nouvelles formes de précarité, la Direction du GPF a augmenté très sensiblement le nombre d'alternant-e-s.
- 1.2.98 Elle les utilise en grande partie sur des postes du CO ou leur impose de s'inscrire dans certaines formes de volontariat, comme les volontaires de l'Information.
- 1.2.99 Pour les stagiaires, des dérives sont aussi constatées quant à leur utilisation.
- 1.2.100 Ainsi, l'alternance se transforme de fait en un volant continu de salarié-e-s sans avenir pérenne dans l'entreprise.
- 1.2.101 L'embauche systématique ayant majoritairement disparu, les buts et missions de l'alternance sont totalement dévoyés et nombre d'alternant-e-s arrivent à la fin de leur cursus sans avoir mis en pratique les connaissances apprises.
- 1.2.102 Par ailleurs, au mépris de l'accord sur l'égalité professionnelle, les recrutements issus de l'alternance ne font qu'accroître la faible mixité dans les métiers techniques.
- 1.2.103 De nouvelles formes d'organisations du travail se mettent en place, sous le vocable de « télétravail ».

- 1.2.104 Ces nouvelles formes d'organisations s'imposent à de plus en plus de salarié-e-s, alors que pour l'UFCM-Cgt, cette formule doit rester une exception à la seule initiative des salarié-e-s.
- 1.2.105 Pour l'UFCM-Cgt l'instauration de garde-fous doit permettre la réversibilité de tels aménagements (télétravail et bi-localisation) sur simple demande de l'agent.
- 1.2.106 De plus, il est inacceptable que le télétravail soit offert comme l'alternative à des conditions de travail dégradées du fait de l'entreprise ou à des délocalisations subies.
- 1.2.107 Pour l'UFCM-Cgt, le télétravail ne peut, en aucun cas, être une organisation collective de travail. Cela isole la/ le salarié-e et fragilise les organisations collectives au sein d'une équipe.

## Résolutions

- 1.2.108 Tout en s'opposant avec fermeté à ces méthodes de management et de gestion des emplois, l'UFCM-Cgt créera les conditions collectives pour porter ses revendications. L'UFCM-Cgt condamne particulièrement le recours aux retraité-e-s.**
- 1.2.109 L'UFCM-Cgt assistera les agents confronté-e-s à toutes ces formes de pression (surcharge de travail, excès de présence) de précarité, et/ou d'isolement.**
- 1.2.110 L'UFCM-Cgt continuera son action pour le respect des 35 heures pour aller rapidement vers les 32 heures pour tous les agents des 2e et 3e collèges, quel que soit leur statut professionnel ou le statut de leur entreprise.**
- 1.2.111 L'UFCM-Cgt s'engage à créer les conditions d'une amélioration des conditions de vie et de travail des cheminot-e-s maîtrises et cadres.**
- 1.2.112 L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle doit constituer un axe revendicatif prioritaire.**
- 1.2.113 L'utilisation des Technologies d'Information et de Communication doit être encadrée afin d'assurer le droit à la déconnexion et l'effectivité des temps de repos.**
- 1.2.114 L'UFCM-Cgt continuera son action pour que les alternant-e-s se voient systématiquement proposer une embauche à l'issue de leur période d'alternance.**

## 1.3 Autonomie et responsabilités.

- 1.3.1 Les agents de maîtrise et les cadres sont les rouages principaux de la mise en place d'une production de qualité.
- 1.3.2 Pour ce faire, ils ont besoin d'un certain degré de responsabilité et d'autonomie, avec les moyens adaptés.
- 1.3.3 Pour l'UFCM-Cgt, le mode de management choisi doit favoriser les coopérations pour permettre une production alliant la qualité et l'implication des équipes.
- 1.3.4 La mise en place du forfait en jours ne peut pas être une réponse aux aspirations d'autonomie et au besoin de reconnaissance de l'encadrement.
- 1.3.5 Les agents de maîtrise et les cadres doivent avoir un rôle dans l'organisation du travail, sa mise en œuvre et son contrôle dans un cadre réglementé et normé.
- 1.3.6 L'autonomie ne peut pas consister à savoir se débrouiller seule dans la gestion de son emploi du temps ni à faire face aux charges de travail imposées par un contexte non maîtrisé.
- 1.3.7 De fait, la maîtrise de l'organisation du travail et de l'emploi du temps sont des notions essentielles dans les fonctions d'encadrement.
- 1.3.8 Qu'elle soit en position de commandement hiérarchique ou non, l'encadrant-e influe, par son travail, sur l'organisation de la production, les délais de réalisation.
- 1.3.9 Elle doit pouvoir agir sur la charge de travail, négocier les moyens, obtenir les embauches nécessaires.
- 1.3.10 Dans le contexte actuel d'exacerbation de l'individualisme, de réduction des garanties collectives, nous devons redonner aux agents de maîtrise et aux cadres, les moyens de reconquérir une organisation du travail qui fasse un objectif central du collectif, des finalités et du sens du travail.
- 1.3.11 Dans les entreprises ferroviaires, beaucoup d'agents ont le sentiment de « mal faire leur travail » ou de ne pas en maîtriser les risques.
- 1.3.12 Cela accentue le mal-être, annonciateur d'une réelle souffrance au travail.

- 1.3.13 L'encadrement, dans toutes les entreprises ferroviaires, par manque de moyens et de temps, se trouve de plus en plus en difficulté pour faire face aux impératifs de la production.
- 1.3.14 A cela s'ajoute l'absence de concertation quant aux choix des organisations et des moyens y contribuant.
- 1.3.15 Dans des repères sans cesse bousculés par les réorganisations ou fusions de services, les collectifs de travail sont en recherche continue de cohérence.
- 1.3.16 Dans le GPF, les réorganisations successives (et les turn-over) ont abouti à des entités au périmètre devenu démesuré dans lesquelles les dirigeant-e-s ont perdu la vision géographique et historique de leur patrimoine et la maîtrise de leur production.
- 1.3.17 Pour pallier cela, des pôles ou des cellules de spécialistes ont été mis en place. Mais, cloisonné-e-s et sans arbitrage, elles-ils chargent le N-1 de missions prioritaires et non-négociables, pensant légitimement représenter sa-son dirigeant-e.
- 1.3.18 De l'incohérence des organisations et des injonctions managériales naît le mal-être au travail.
- 1.3.19 Les collectifs de travail sont également déstabilisés par les objectifs assignés par la direction qui, même s'ils correspondent parfois à des buts légitimes, sont en contradiction avec les moyens qui sont alloués pour les satisfaire.
- 1.3.20 De plus en plus d'encadrant-e-s sont responsables de projets sans pouvoir négocier et obtenir les moyens correspondants.
- 1.3.21 La direction transfère sur elles-eux des risques et des responsabilités en matière de santé et de sécurité qu'elles-ils n'ont pas à assumer.
- 1.3.22 L'idée selon laquelle, « quand on est cadre, on ne compte pas ses heures » est un vieil argument patronal pour justifier l'absence de contrôle du temps de travail des cadres.
- 1.3.23 Une chose est de ne pouvoir fixer à l'avance les horaires de travail pour certaines catégories de personnel, une autre est de décompter toutes les heures passées une fois le travail accompli.
- 1.3.24 Sans mesure des heures de travail, il n'est pas possible de contrôler les périodes de repos, ni d'éviter des durées préjudiciables à la santé, ni d'assurer le paiement de la totalité du travail accompli.
- 1.3.25 La référence au temps passé est la base indispensable pour garantir l'application de ces droits fondamentaux.
- 1.3.26 Les dépassements d'horaires sont endémiques dans notre entreprise et ne sont majoritairement pas reconnus.
- 1.3.27 L'évaluation de ces heures par l'expertise du CCGPF correspond à plus de 10 000 emplois à temps complet !
- 1.3.28 Elle met en exergue la surcharge de travail de l'encadrement et une absence de contrôle du temps de travail.
- 1.3.29 Cela concerne aussi bien les agents soumis à tableau de service que les agents au forfait-jours. Ces dérives s'accroissent avec les moyens de communication.
- 1.3.30 Cela met de fait en place un véritable travail dissimulé qui se généralise, notamment pour les agents de maîtrise et les cadres.
- 1.3.31 La pression sur les rythmes, les délais de plus en plus courts et les objectifs de plus en plus ambitieux, conduisent l'encadrement à faire toujours plus d'heures.
- 1.3.32 La mise en place du forfait en jours ne fera qu'intensifier ces phénomènes.
- 1.3.33 Si l'UFCM-Cgt reste attachée à une maîtrise du temps de travail pour l'encadrement, elle revendique la souplesse dans son organisation, tout en mettant en garde contre les débordements grâce à des garde-fous collectifs.
- 1.3.34 Cette maîtrise du temps de travail doit assurer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, notamment grâce à un suivi et un réel dispositif d'alerte sur le respect des temps de repos.
- 1.3.35 La liberté et l'autonomie dans l'organisation du travail n'impliquent pas une non-comptabilisation du temps de travail.
- 1.3.36 Bien des salarié-e-s sont en « situation de télétravail » sans le savoir : smartphones, tablettes et ordinateurs portables sont mis à la disposition des agents de maîtrise et des cadres.
- 1.3.37 Suite à cette mise à disposition vécue au début comme un signe de reconnaissance sociale et un gage de confiance par les salarié-e-s, ces derniers se retrouvent disponibles 24h/24.
- 1.3.38 Soumis-e-s à une charge de travail excessive, elles-ils continuent la journée de « travail après le travail », dans les transports, le week-end, pendant les congés et arrêts maladie.

## Résolutions

- 1.3.39 L'FCM-Cgt mettra tout en œuvre pour que les maîtrises et les cadres aient les moyens suffisants pour exercer leurs missions (autonomie, droit d'opposition, ...).
- 1.3.40 L'UFCM-Cgt s'engage à agir pour réorienter le rôle des agents de maîtrise et des cadres vers l'animation des collectifs de travail, le sens du travail, la connaissance métier de leur travail et le partage d'expériences, la coopération entre services comme proposé dans « la Voie du Service Public »
- 1.3.41 L'UFCM-Cgt affirme que la mesure de la charge de travail d'un-e salarié-e, c'est la mesure du temps passé par cette-ce salarié-e à ce travail.
- 1.3.42 La mesure des heures réellement effectuées, notamment journalières, est une référence intangible pour assurer la protection de la - du salarié-e. Dans le cadre du forfait en jours, des outils dédiés et opposables sont indispensables.
- 1.3.43 Dans le GPF, l'UFCM-Cgt s'engage à combattre toutes les tentatives de contournement des taquets repris dans la réglementation du travail et à agir pour le maintien et la création d'emplois au statut. C'est la réponse aux surcharges et à l'intensification du travail.
- 1.3.44 L'UFCM-Cgt milite pour la mise en place d'un véritable dispositif pour un droit à la déconnexion.

## 1.4 Déroulement de carrière

- 1.4.1 L'augmentation de la complexité du travail et des exigences techniques, plaide pour une conception élargie de la qualification donc des reconnaissances des compétences mobilisées et des expériences acquises.
- 1.4.2 Ceci implique que dans la branche ferroviaire soient mises en place des grilles de classification et métiers en lien avec la progression de la qualification, de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle des cheminot-e-s.
- 1.4.3 Le processus de déroulement de carrière doit être vigilé annuellement par des commissions paritaires dans toutes les entreprises ferroviaires et ceci, quels que soient les statuts des salarié-e-s.
- 1.4.4 Pour les Directions, l'entretien individuel, pierre angulaire du management, constitue l'élément déclencheur du déroulement de carrière.
- 1.4.5 Dans le GPF, cela est renforcé par les validations de potentiels élaborées au cours des Comités de Carrière, principe arbitraire et non statutaire.
- 1.4.6 L'UFCM-Cgt refuse l'introduction de la notion d'agent « remarquable » remplaçant les « savoir-faire » et « expériences » statutaires.
- 1.4.7 Ce processus managérial, en amont du processus statutaire, place l'agent en situation d'attente vis-à-vis d'arbitrages opaques dont les termes lui sont inconnus.
- 1.4.8 Ce processus exclut, de fait, les agents contractuel-le-s, ce qui aggrave encore les différences de traitement.
- 1.4.9 La Direction abuse d'ailleurs de ce système de validation non statutaire en obligeant les agents validé-e-s à postuler sous le risque de retirer cette validation, avec l'accord de certaines OS. C'est un moyen de pression pour forcer à la mobilité.
- 1.4.10 Trop souvent, les agents au potentiel non validé pensent ne pas avoir le droit de postuler sur un poste à la qualification supérieure.
- 1.4.11 Les dispositifs expérimentaux permettant de valider hors règlement leur potentiel et de nommer dans la foulée ces agents à la qualification supérieure doivent être supprimés.
- 1.4.12 Cela constitue en l'état une discrimination vis-à-vis d'agents attendant leur nomination car ayant validé antérieurement l'ensemble des prérequis réglementaires.
- 1.4.13 La mobilité géographique ou professionnelle devient dans ce cadre un élément central du déroulement de carrière en dehors de tout élément statutaire et plus généralement en dehors de toute logique.
- 1.4.14 Dans le GPF, quel que soit le degré de compétences acquises, la qualification supérieure n'est attribuée par la Direction qu'en cas de vacance de poste.
- 1.4.15 De fait, cela impose une notation décorrélée de l'expérience acquise par les agents et leur montée en compétence.
- 1.4.16 Les évolutions incessantes de périmètres mettent à mal l'égalité de traitement et la transparence dans l'exercice des notations.
- 1.4.17 De plus en plus souvent, les mises en place des personnels ne sont plus réalisées conformément au statut.

- 1.4.18 Des effets d'aubaine, des réalités démographiques très différentes créent des déséquilibres entre des agents aux métiers équivalents, ce qui crée des gâchis et des injustices.
- 1.4.19 La typologie des effectifs s'est singulièrement modifiée au cours de ces dernières années.
- 1.4.20 Les suppressions de postes et le non remplacement de beaucoup d'agents partant à la retraite freinent le déroulement de carrière des maîtrises et cadres.
- 1.4.21 La réforme des retraites de 2007 corrélée à l'embauche massive de contractuel-le-s, de jeunes cadres, d'intérimaires et de vacataires, sert de prétexte à la Direction pour freiner les promotions en qualification.
- 1.4.22 En effet, la gestion prévisionnelle des effectifs, déjà bien perfectible avant la dernière réforme des retraites, se trouve aujourd'hui largement remise en cause.
- 1.4.23 Le départ différé des agents ne fait en rien disparaître la question de la transmission des savoirs et des savoir-faire qui ne fait pas l'objet d'une prise en compte à la hauteur des enjeux.

## Résolutions

- 1.4.24 La classification des métiers est le fondement du déroulement de carrière. Dans le cadre de la négociation de branche, l'UFCM-Cgt portera l'exigence d'un déroulement de carrière juste et équitable en s'appuyant à minima sur le statut, le dictionnaire des filières et les référentiels ad hoc.**
- 1.4.25 L'UFCM-Cgt créera les conditions de la mobilisation des cheminot-e-s maîtrises et cadres pour placer la négociation sous le rapport de force.**
- 1.4.26 L'UFCM-Cgt portera l'exigence d'égalité de traitement et de transparence pour tous les salarié-e-s du ferroviaire.**
- 1.4.27 A ce titre, dans le GPF, l'UFCM-Cgt exige l'abandon du principe de validation de potentiel, considérant que le statut contient des dispositions suffisantes, comme l'inscription en LA (liste d'attente) qui n'est que très rarement utilisée par la Direction.**
- 1.4.28 Tant que les potentiels continueront d'être utilisés, l'UFCM-Cgt exigera que cela soit fait dans le cadre de commissions paritaires.**

## 1.5 Les mobilisations de l'encadrement

- 1.5.1 Notre organisation ambitionne de déployer partout auprès des maîtrises et cadres un syndicalisme de lutte, de revendications, de propositions, de conquêtes pour tous, à contre-courant de la pensée unique, de la résignation, du repli sur soi et du syndicalisme d'accompagnement.
- 1.5.2 Nous avons pour ambition de donner des perspectives de progrès social et économique de développement du service public, donc de l'intérêt général, ainsi que sur la pérennité et l'amélioration des conditions sociales des cheminot-e-s, et particulièrement de l'encadrement.
- 1.5.3 Un encadrement syndiqué, organisé, qui débat des orientations est un atout pour l'entreprise.
- 1.5.4 La performance économique et sociale n'est pas incompatible avec notre démarche syndicale si l'intérêt général est placé au cœur de la stratégie industrielle.
- 1.5.5 L'UFCM-Cgt organise les maîtrises et cadres pour construire les revendications, les mettre en débat pour élever le rapport de forces.
- 1.5.6 Nous voulons aussi faire connaître nos propositions auprès des usagers, des populations et des élus politiques.
- 1.5.7 L'approche et la mobilisation syndicale des salarié-e-s en responsabilité technique et managériale revêtent un aspect spécifique.
- 1.5.8 C'est encore plus vrai aujourd'hui compte tenu du type de management et de l'organisation sectorielle qui les cloisonnent et les isolent.
- 1.5.9 Les mises en concurrence entre cheminot-e-s, les mises en opposition entre catégories, en interne et/ou externe sont aussi des écueils importants pour les actions collectives.
- 1.5.10 Le simple fait d'exprimer son opposition aux ordres des Directions n'est ni aisé, ni naturel.
- 1.5.11 Augmentation des charges de travail, volonté du travail « bien fait » : le temps de travail des maîtrises et cadres augmente. Cet état est propice à l'isolement, souvent décuplé par un isolement géographique.
- 1.5.12 La promotion patronale du syndicalisme d'accompagnement de ces orientations politiques favorise un positionnement délégué.

- 1.5.13 Ce positionnement a montré ses limites. Une négociation sans rapport de force, sans implication et contrôle des salarié-e-s concerné-e-s, confortera les positions de l'employeur.
- 1.5.14 Un dialogue social institutionnalisé tel que développé par les directions est illusoire et coupé des enjeux et des besoins.
- 1.5.15 Le manque de personnel dans leurs équipes, impose aux managers des changements de postes de production de plus en plus fréquents.
- 1.5.16 Certain-e-s maîtrises et cadres, souvent « la tête dans le guidon », s'enlisent dans cette spirale et n'ont plus le temps ou l'énergie pour s'informer, pour s'interroger, pour analyser leur situation et celle plus globale de l'entreprise.
- 1.5.17 Leur perspective reste cloisonnée à leur quotidien.
- 1.5.18 La mobilisation est alors d'autant plus difficile.
- 1.5.19 Dans le GPF, les actions proposées par la Cgt et notre UFCM, lorsqu'elles sont en rapport direct avec la politique de l'entreprise et l'avenir du service public ferroviaire, ne rencontrent pas une mobilisation digne des enjeux et plus particulièrement chez les cadres qui se laissent convaincre par l'entreprise qui affirme que « la grève ne sert à rien ».
- 1.5.20 Pourtant, la direction minimise les taux de grévistes des maîtrises et des cadres. Elle y est donc très sensible car c'est un indicateur de non-adhésion à sa politique.
- 1.5.21 Dans les métiers où les grèves ont des conséquences particulièrement bloquantes, la Direction met tout en œuvre pour pouvoir assurer le service minimum défini en contraignant les agents d'encadrement.
- 1.5.22 C'est ainsi que pour les métiers de « roulants » et du Transport-Mouvement, on assiste à des formes dévoyées de « réquisition » de l'encadrement.
- 1.5.23 Des abus que la Direction tente de généraliser et légaliser, seule, par le biais de l'extension des DII à de nombreux personnels.
- 1.5.24 Ces dernier-ères-s, qu'ils aient l'intention de faire grève ou pas, sont bien en amont réaffecté-e-s d'office par leur direction.
- 1.5.25 Des contrats sont proposés aux cadres quittant ces établissements, pour revenir effectuer les remplacements durant les grèves.
- 1.5.26 Sous la pression managériale, beaucoup d'agents de maîtrise et de cadres disent « ne pas ou ne plus pouvoir » exercer leur droit de grève ou pensent ne plus avoir ce droit, alors qu'elles-ils partagent souvent les revendications des préavis.
- 1.5.27 Certain-e-s se déclarent alors grévistes 59 minutes pour, disent-elles-ils : « compter dans les chiffres » mais travaillent quand même, voire plus qu'en temps normal.
- 1.5.28 Une grande pression managériale est exercée sur les agents de l'encadrement pour les rendre « volontaires ». C'est particulièrement vrai chez les jeunes cadres et attaché-e-s TS du GPF contraint-e-s d'accepter sous la menace du non commissionnement ou de mobilité forcée.
- 1.5.29 Dans ce cadre, la direction utilise, de manière scandaleuse, des moyens pour récompenser ces « volontaires ».
- 1.5.30 Lors de journées de grève, la Direction s'aventure à des fermetures de service entier (lock-out, grève patronale), et impose à des agents non-grévistes ou non concerné-e-s par les préavis, d'exercer des missions d'accueil en gare.
- 1.5.31 La Direction n'hésite pas à cette occasion à afficher des valeurs de service public et redécouvre la notion d'« usager » qu'elle bannit habituellement, lui préférant celle du « client ».
- 1.5.32 Malgré ces difficultés rencontrées dans le GPF, plusieurs conflits ont révélé qu'il n'y avait pas de fatalité : l'encadrement est en capacité de se mobiliser.
- 1.5.33 Les luttes dans lesquelles l'encadrement s'implique fortement, marquent les esprits et débouchent sur des conquêtes significatives.
- 1.5.34 Toutes celles menées ont prouvé que l'engagement des agents de maîtrise et des cadres, y compris par l'action de grève majoritaire, est possible.
- 1.5.35 Au sein du GPF, l'engagement des agents d'encadrement dans divers services l'a démontré.
- 1.5.36 Structurées et organisées autour des revendications métiers, dans l'unité avec les militants UFCM-Cgt comme initiateurs et fédérateurs, ces luttes et la façon dont elles ont été menées nous invitent à être plus ambitieux pour l'ensemble de l'encadrement.

- 1.5.37 En effet, lorsque des réorganisations imposent des mobilités forcées, mettent en danger des fondamentaux de sécurité, bradent les savoirs et savoir-faire, ou rendent tout simplement les conditions de travail impossibles, les agents de l'encadrement démontrent leur implication en réagissant individuellement et/ou massivement par des actions collectives (signature de pétitions, rassemblements, grèves, ...).
- 1.5.38 La présence de militant-e-s dans les postes de responsabilités concernés est un atout essentiel dans la réussite des mobilisations.
- 1.5.39 L'intégration dans le GPF des agents de RFF fortement représenté-e-s par les 2<sup>e</sup> & 3<sup>e</sup> collègues apporte de nouvelles perspectives car la Cgt qui n'y était que très peu présente.
- 1.5.40 L'UFCM-Cgt doit devenir un outil incontournable pour ces populations de cheminot-e-s.
- 1.5.41 Certains sites éloignés concentrent et isolent un grand nombre de maîtrises et cadres de la production et/ou du terrain.
- 1.5.42 S'y implanter et leur apporter une autre vision de l'entreprise et des effets des décisions est un enjeu de renforcement pour l'UFCM-Cgt.
- 1.5.43 Au sein du GPF, l'UFCM-Cgt a porté une pétition unitaire et spécifique durant l'année 2012 [charge et durée de travail, organisation de la production]. Plus de 10 000 maîtrises et cadres l'ont signée.
- 1.5.44 Cette réussite a démontré à la fois notre capacité de déploiement, mais aussi la justesse des revendications portées.
- 1.5.45 L'ensemble des revendications portées est toujours d'actualité, nous devons continuer à les porter pour concrétiser les conquêtes.
- 1.5.46 Les politiques de communication interne des directions se veulent manipulatrices.
- 1.5.47 Elles escamotent les véritables enjeux et choix, créent des lignes de fracture à tous les niveaux.
- 1.5.48 Elles se heurtent de plus en plus aux interrogations voire désormais à une opposition et/ou à un désengagement plus ou moins exprimés, mais bien réels, de l'encadrement.
- 1.5.49 De plus en plus d'agents d'encadrement se sentent devenus les simples exécutant-e-s d'une politique à laquelle on leur demande d'adhérer.
- 1.5.50 Bien souvent, elles-ils se heurtent à l'impossibilité de mettre en discussion leurs analyses, leurs appréciations d'une situation ou d'un projet même pour éviter des erreurs dommageables.
- 1.5.51 La seule forme de loyauté reconnue dans les entreprises passe par l'acceptation inconditionnelle des orientations et des directives.
- 1.5.52 L'esprit critique n'est pas pris en compte par la hiérarchie.
- 1.5.53 L'expertise (de 2016) du CCGPF confirme le malaise de l'encadrement.
- 1.5.54 L'UFCM-Cgt doit s'emparer de cette étude pour organiser des initiatives spécifiques.
- 1.5.55 Notre ambition est à la fois de favoriser l'expression critique des cheminot-e-s de l'encadrement et d'ouvrir des perspectives par l'adhésion à notre organisation, afin de peser plus pour changer les orientations politiques de l'entreprise.
- 1.5.56 Notre syndicalisme spécifique doit être à l'écoute des attentes et des aspirations, prendre à bras le corps les difficultés que vit l'encadrement, en particulier les pressions mises en place (gilets rouges, volontaires de l'information, etc.).
- 1.5.57 A nous de faire découvrir notre cohérence, nos valeurs, nos propositions alternatives, notre utilité.
- 1.5.58 L'UFCM-Cgt doit ouvrir la possibilité de développer des formes d'actions adaptées aux capacités d'intervention des agents d'encadrement, managers et technicien-ne-s afin qu'elles-ils concourent aux mobilisations et participent aux rapports de forces.

## Résolutions

- 1.5.59 Il appartient à l'UFCM-Cgt de se développer auprès des maîtrises et cadres, en multipliant les rencontres dans ou hors du lieu du travail afin de les rendre acteurs et décideurs.**
- 1.5.60 Tenant compte des particularités des catégories cadres et agents de maîtrise, l'UFCM-Cgt s'engage à construire avec ces cheminot-e-s les actions revendicatives adaptées et luttes de toutes formes, pour gagner de nouveaux droits et redonner du sens au travail.**

1.5.61 L'UFCM-Cgt doit faire en sorte de se déployer vers l'ensemble des salarié-e-s de l'encadrement quelle que soit leur entreprise.

1.5.62 Il appartient à l'UFCM-Cgt de valoriser toutes ces actions.



## 2<sup>e</sup> PARTIE

# Quelle place pour l'UFCM-Cgt, face au défi des évolutions managériales ?

### 2.1 Champ d'intervention

- 2.1.1 La réforme du ferroviaire de 2014 a entraîné une profonde restructuration de la Sncf.
- 2.1.2 Ainsi a été créé le Groupe Public Ferroviaire composé de 3 EPIC.
- 2.1.3 Dans le même temps, le salariat dans nos catégories n'a cessé d'évoluer avec le recours de plus en plus prégnant à la sous-traitance, à des CDD, des intérimaires, des contractuel-le-s, des alternant-e-s et stagiaires, entraînant de fait la nécessité de s'adapter.
- 2.1.4 Il faut également étendre d'avantage le champ d'intervention aux entreprises ferroviaires privées, filiales et autres entités du système ferroviaire plus présentes sur nos périmètres.
- 2.1.5 Au sein du GPF, la requalification de postes de plus en plus techniques, la disparition de postes dits « de début », la part croissante de sous-traitance engendre une diminution du nombre d'agents d'exécution au profit d'une augmentation des agents de l'encadrement.
- 2.1.6 Le taux d'encadrement est passé de 33% en 1999 à 51 % à l'heure actuelle.
- 2.1.7 « L'abaissement du centre de gravité », dicit Pépy, initié depuis plusieurs années transfère aujourd'hui, et de manière beaucoup plus prégnante, des missions de management aux qualifications D.
- 2.1.8 Mais également et surtout les Directions tentent de les enrôler à leur tour dans l'accompagnement zélé de mise en œuvre des politiques qu'elles ont décidées.
- 2.1.9 Il est essentiel de conforter la position des agents de la qualification D dans l'UFCM-Cgt.
- 2.1.10 Leur travail militant constitue un atout essentiel à tous les niveaux dans notre organisation, ses structures locales, régionales et nationales.
- 2.1.11 Les qualifications E étant pour beaucoup les futur-e-s cadres, militer pour et avec ces populations, les impliquer d'avantage est un axe primordial pour développer notre syndicalisation et notre action dans ces collèges.
- 2.1.12 Des pratiques incitent à embaucher hors statut les hauts cadres dirigeant-e-s ou à faire renoncer au statut celles-ceux bénéficiant de cette promotion.
- 2.1.13 L'embauche hors statut des cadres dirigeant-e-s ou l'incitation à renoncer au statut pour ceux bénéficiant de cette promotion participe de l'opposition entre catégories (statut et rémunération) et offre l'opportunité de pouvoir s'en « débarrasser » s'ils ne répondent plus au « profil souhaité ».
- 2.1.14 Cela entraîne de fait un bâillonnement de ces populations. L'UFCM-Cgt condamne fermement ce type de pratiques nuisibles.
- 2.1.15 La direction du GPF, depuis quelques années, est à la manœuvre sur la mixité. Usant d'un gros plan de communication et de beaucoup d'activisme, elle réussit à se faire passer pour une entreprise à la pointe sur ce sujet.
- 2.1.16 Pourtant, le taux de féminisation du GPF n'atteint que 20 % après 11 ans d'accord mixité-égalité professionnelle homme/femme.
- 2.1.17 Ce chiffre ne peut pas nous satisfaire. D'autant qu'il est atteint principalement par l'effet mécanique de nombreux départs en retraite non remplacés et donc une baisse importante d'effectifs qui cache de réelles difficultés pour féminiser l'entreprise, notamment dans certains métiers.
- 2.1.18 L'UFCM-Cgt affirme que la mixité des métiers est un enjeu fondamental pour atteindre l'égalité professionnelle. Concernant nos catégories, 75 % des femmes du GPF sont agents de maîtrise ou cadres. Ce qui confère à notre organisation une responsabilité toute particulière.
- 2.1.19 S'agissant de l'égalité salariale et des déroulements de carrière, les femmes subissent de plein fouet les cloisons et plafonds de verre.

- 2.1.20 Sur la dernière décennie, les inégalités se sont non seulement creusées entre les femmes et les hommes mais également entre les femmes elles-mêmes ! La direction ne respecte pas l'accord en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité entre les femmes et les hommes qu'elle a signé !
- 2.1.21 Les femmes cheminotes subissent une discrimination sexuée liée notamment au rôle parental (réel ou présumé). Sur ce thème-là non plus, la direction ne respecte pas l'accord en faveur de l'égalité professionnelle et de la mixité entre les femmes et les hommes en ne luttant pas contre le culte du présentéisme, par exemple !
- 2.1.22 Aujourd'hui, concilier vie personnelle et vie professionnelle est d'ailleurs une aspiration commune aux femmes et aux hommes.
- 2.1.23 L'étude diligentée par le CCGPF (dans le cadre de la négociation Forfait-Jours) démontre que les maîtrises et cadres subissent un temps de travail moyen supérieur à ce qui est prévu dans la réglementation entraînant une disponibilité démesurée pour certaines et certains.
- 2.1.24 Il faut repenser le management pour placer l'humain au centre des préoccupations.
- 2.1.25 Dans la vision patronale, l'organisation des salarié-e-s en « réseaux » n'a pour objet que l'amélioration de la performance de l'entreprise, notamment comme levier commercial ou encore comme vecteur d'image de marque de l'entreprise. Même s'ils peuvent contribuer à faire évoluer les mentalités, ils n'ont pas fait leurs preuves pour gagner l'égalité entre les femmes et les hommes et la mixité.
- 2.1.26 Malgré sa volonté manifeste de se substituer aux organisations syndicales, le réseau « SnCF au Féminin » du groupe créé depuis janvier 2012 n'a pas permis de répondre aux questions légitimes des femmes maîtrises et cadres (plafond de verre, discrimination à l'embauche, au déroulement de carrière, liée à la maternité, au temps partiel ).
- 2.1.27 Pour l'UFCM-Cgt, ce sont bien des nouveaux droits et des garanties collectives pour obtenir la mixité et l'égalité professionnelle qu'il faut obtenir.

## Résolutions

- 2.1.28 **Face aux stratégies d'isolement, de mise en opposition, l'UFCM-Cgt s'engage à créer l'unité des cheminot-e-s quelles que soient leur entreprise et leur catégorie afin d'offrir un espace collectif d'expression et d'action.**
- 2.1.29 **L'UFCM-Cgt s'engage à développer et porter les revendications spécifiques pour les maîtrises et cadres.**
- 2.1.30 **L'UFCM-Cgt doit œuvrer au quotidien pour faire de l'égalité professionnelle et de la mixité un thème central de progrès social chez les maîtrises et cadres notamment en intégrant la question du genre dans toutes les démarches revendicatives.**
- 2.1.31 **L'UFCM-Cgt doit développer les réflexions sur ces thèmes qui dépassent le cadre strictement professionnel, mais dont l'avancée permettrait de gagner en droit face à toute discrimination de genre.**
- 2.1.32 **L'UFCM-Cgt doit se renforcer en créant, développant et animant ses structures, et en utilisant ses réseaux, afin de permettre aux maîtrises et cadres de rompre leur isolement, de se concerter, d'échanger sur les conditions de réalisation et de qualité du travail et de construire les modalités de l'action collective en liens étroits avec les syndicats Exécution.**

## 2.2 Le contenu spécifique des missions de l'encadrement

- 2.2.1 L'UFCM-Cgt revendique que les fonctions de l'encadrement répondent depuis le président et/ou les hauts responsables jusqu'aux agents de maîtrise aux logiques suivantes :
  - 2.2.1.1 Appui et soutien aux équipes dont elles-ils ont la responsabilité avec résolution des dysfonctionnements rencontrés par leurs agents.
  - 2.2.1.2 Promotion d'un management qui favorise la reconnaissance et le développement des savoir-faire, la valorisation individuelle et collective ainsi que l'efficacité des équipes permettant l'épanouissement de chacun-e.
  - 2.2.1.3 Encouragement à la liberté d'expression sur tous les sujets professionnels, écoute et prise en compte des avis et analyses.
  - 2.2.1.4 Vigilance continue sur la santé physique et mentale du collectif de travail en respectant et faisant respecter les obligations légales en termes de prévention et de protection.
  - 2.2.1.5 Polarisation du rôle de l'encadrement sur la réalisation d'un travail de qualité dans le respect des réglementations.

- 2.2.2 L'UFCM-Cgt propose à l'encadrement de construire les conditions indispensables pour produire et rendre un service de qualité aux voyageurs et aux chargeurs et non exclusivement pour servir des objectifs de rentabilité.
- 2.2.3 C'est à partir des besoins générés par ces principes et des revendications construites avec les maîtrises et cadres que l'UFCM-Cgt agira, pour leur mise en œuvre, par tout type d'action.
- 2.2.4 Les principes de l'exercice du droit syndical sont entravés, voire combattus par les Directions et certain-e-s de leurs représentants.
- 2.2.5 L'UFCM-Cgt s'engage à ce que les salarié-e-s de l'encadrement bénéficient de ce droit constitutionnel en toute impunité et sans incidence sur leurs possibilités d'évolution professionnelle.

## 2.3 Adéquation entre responsabilités et moyens

- 2.3.1 Les personnels d'encadrement entendent assumer pleinement leurs responsabilités professionnelles et sociales.
- 2.3.2 Mais elles-ils n'en n'ont pas pour autant toujours les moyens et n'ont que rarement la possibilité d'en discuter. Il en va de même pour les objectifs qui leur sont assignés.
- 2.3.3 Ce sujet est d'autant plus sensible que leur responsabilité pénale est engagée, souvent à leur insu.
- 2.3.4 Dans de nombreux cas, tels la prise d'un nouveau poste, les agents n'ont pas assez de recul, d'expérience, voire de « répondant » auprès d'une nouvelle hiérarchie pour mesurer l'adéquation « objectifs/ moyens » ou simplement en discuter.
- 2.3.5 L'enquête CHSCT réalisée à la suite de l'accident ferroviaire de Brétigny sur Orge, l'audit interne de la direction et l'étude du CCGPF sur l'aménagement du temps de travail de l'encadrement démontrent la surcharge et l'hyper-sollicitation de l'encadrement.
- 2.3.6 Cela induit une souffrance constatée, allant de la difficulté du sommeil au suicide.
- 2.3.7 Tournant le dos à cette urgence, l'accord sur le forfait-jours entérine la non-prise en compte par la direction des moyens nécessaires (organisation, emplois ) pour réaliser leurs missions.
- 2.3.8 Loin de répondre à une amélioration des conditions de vie et de travail, cet accord constitue au contraire un instrument supplémentaire de pression, qui protège juridiquement la plus haute direction.

## Résolution

- 2.3.9 **L'UFCM-Cgt continuera de faire des moyens une priorité pour pouvoir assumer les responsabilités.**

## 2.4 Multiplication des statuts et individualisation des salaires

- 2.4.1 Les entreprises multiplient les différents types de contrats de travail et développent des modes d'individualisation de la rémunération.
- 2.4.2 Cette différence de traitement a pour principal effet, de créer des scissions et des mises en concurrence qui conduisent à de réelles oppositions entre salarié-e-s.
- 2.4.3 Cette pratique assumée par nos hauts dirigeant-e-s d'entreprise met souvent en difficulté l'encadrement de proximité.
- 2.4.4 Toutes les formes de primes ou gratifications individuelles basées sur des objectifs personnels souvent flous (type GIR dans le GPF) se révèlent, en plus d'être injustes, inadéquates et créent une mise en concurrence tant sociale qu'économique des salarié-e-s.
- 2.4.5 Elles sous-tendent la nécessité de dépassement d'horaires et de disponibilité, voire d'asservissement.
- 2.4.6 Dans le contexte sociétal actuel où l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle est plus compliqué pour les femmes, cela renforce la discrimination.
- 2.4.7 Le développement de la reconnaissance individuelle de la - du dirigeant-e pour l'atteinte d'objectifs réalisés par son équipe constitue un piège qui impose souvent une productivité au détriment du collectif et des conditions de travail.
- 2.4.8 Pour nombre de collègues, le salaire individualisé traduit à la fois une forme de reconnaissance, mais aussi un levier managérial et peut entraîner des frustrations, voire de la souffrance si le résultat n'est pas à la hauteur de leurs attentes et des efforts consentis, tant par la-le dirigeant-e que par ses équipes.
- 2.4.9 L'UFCM-Cgt se prononce contre la mise en concurrence des salarié-e-s à travers les différents types de contrats et l'individualisation des salaires (hors les éléments variables de solde ou de salaire, qui correspondent au paiement de sujétions particulières).

## Résolutions

- 2.4.10 Face aux différents systèmes d'individualisation de salaires, l'UFCM-Cgt continuera à revendiquer la priorité des augmentations générales de salaires ainsi que le juste paiement des qualifications.
- 2.4.11 L'UFCM-Cgt considère que le statut en tant que socle de droits et de protections collectives de haut niveau, doit rester la référence tant pour les agents du GPF que pour les salarié-e-s des autres entreprises ferroviaires, notamment dans le cadre de la CCN.
- 2.4.12 L'UFCM-Cgt s'engage à former ses militant-e-s sur les connaissances élémentaires relatives aux différents contrats de travail et la diffusion de publications spécifiques utiles à ce sujet.

## 2.5 Management par les objectifs, évaluation, forfait-jours

- 2.5.1 La mise en place du management par les objectifs, contractualisé dans les entretiens individuels, relève d'une forme d'idéologie qui vise à transformer le contrat de travail en contrat de prestations, selon une logique commerciale.
- 2.5.2 La mise en place du forfait-jours aggrave cette situation.
- 2.5.3 La-le salarié-e qui se mettait à disposition de l'employeur pendant une durée déterminée devient ainsi celle-celui qui accepte une mission et s'engage à la remplir.
- 2.5.4 Cette approche modifie profondément sa relation au travail, ainsi que la nature des relations qu'elle-il a avec sa-sa hiérarchie.
- 2.5.5 Par ces moyens, les directions entendent transférer aux agents concerné-e-s des responsabilités qui ne relèvent que de l'employeur.
- 2.5.6 Or, un-e salarié-e n'a qu'une obligation de moyens vis-à-vis de son employeur : mettre à disposition dudit employeur sa force de travail pendant le temps prévu dans son contrat.
- 2.5.7 Aussi, pour l'UFCM-Cgt, l'affectation des tâches de travail ne doit pas prendre la forme contractuelle d'une assignation d'objectifs.
- 2.5.8 La-le dirigeant-e d'un-e salarié-e en forfait-jours soumis-e à objectifs contractualisés voit sa relation avec cette-ce salarié-e se modifier.
- 2.5.9 En effet, le respect des horaires et durées de travail n'est plus un élément factuel sur lequel elle-il peut s'appuyer au quotidien avec cette-ce salarié-e.
- 2.5.10 Par contre, les responsabilités qu'elle-il assume par délégation de l'employeur en termes de protection de la sécurité et la santé de la - du salarié-e restent entières.
- 2.5.11 Elle-il doit en particulier s'assurer que la charge de travail de la - du salarié-e concerné-e reste « raisonnable » et que les durées de repos et les coupures sont bien respectées.
- 2.5.12 Le forfait-jours supprime la traçabilité horaire, ce qui rend l'exercice bien plus difficile, voire impossible.
- 2.5.13 Dans ces conditions, le relevé des heures de travail réellement effectuées reste un objectif central. L'utilisation d'outils que l'Ugict développe doit être proposée.
- 2.5.14 La politique managériale de la Direction du GPF aggrave les conditions de travail en même temps qu'elle dégrade les relations dans les collectifs par ses pratiques d'individualisation des tâches et de mise en concurrence des salarié-e-s.
- 2.5.15 L'UFCM-Cgt juge normal que la qualité du travail, de la production, à plus forte raison dans une entreprise publique réalisant des missions de service public, visant à satisfaire les besoins des usagers et des chargeurs, soit régulièrement suivie et évaluée.
- 2.5.16 Cette nécessité s'accompagne des conditions suivantes : les résultats visés doivent être pourvus des moyens adéquats, définis avec les professionnels amenés à les mettre en œuvre. Toute forme de concurrence doit être rejetée au profit des coopérations indispensables à la réalisation d'un service de qualité fonctionnant en toute sécurité.
- 2.5.17 La forme contractualisée de l'EIA, tout comme celle du Rendez Vous Professionnel Annuel (RPA) dans le GPF, comme dans toute autre entreprise, tentent de transférer l'obligation de résultats de l'entreprise sur les personnels, c'est un dévoiement de la loi et de leur condition de salarié-e.
- 2.5.18 Si la définition d'axes prioritaires ou de missions particulières par la hiérarchie semble logique, pour l'UFCM-Cgt, il faut lutter contre toutes formes de contractualisation des objectifs.

- 2.5.19 Dans ce contexte, l'UFCM-Cgt continuera d'attirer l'attention des agents sur les pièges de l'EIA : toute appréciation qui n'est pas en lien direct avec le travail, doit être bannie.
- 2.5.20 Ainsi, un-e salarié-e ne doit pas être évalué-e sur des critères idéologiques d'adhésion à la « politique de l'entreprise » ou à des pseudo-valeurs qu'elle prétend porter, encore moins sur le fait qu'elle-il ait accepté ou non de s'inscrire dans une des diverses formes de « volontariat »/« bénévolat », comme les « Volontaires de l'Information ».
- 2.5.21 Les évaluations ne doivent pas non plus porter des jugements de valeur, intrusifs par nature, sur le « savoir-être » de l'agent sauf à démontrer que celui-ci entre dans le champ strictement professionnel (de type coopératif vis-à-vis des collègues, comportement correct et adéquat face aux usagers ).
- 2.5.22 Toutes les réserves, voire le moindre doute sur la possibilité d'atteinte d'objectifs, doivent être consignés par écrit.
- 2.5.23 De la même manière, l'impossibilité de mesurer l'adéquation objectifs/ moyens doit aussi y figurer.
- 2.5.24 L'UFCM-Cgt rappelle aussi qu'aucune disposition n'oblige à signer l'EIA et s'engage à proposer de l'aide aux agents concernés, en amont et/ou en aval de l'entretien.
- 2.5.25 La légitimité syndicale passe en partie par la légitimité technique.

## Résolutions

- 2.5.26 **Opposée au management par la contractualisation des objectifs, mais consciente de la banalisation de cette pratique et de la nécessité de défendre les droits des salarié-e-s, l'UFCM-Cgt s'engage à développer l'aide aux agents concerné-e-s, notamment en s'appuyant sur le guide de l'EIA déjà réalisé par l'UFCM-Cgt.**
- 2.5.27 **Opposée au principe du forfait-jours, l'UFCM-Cgt aidera les salarié-e-s des postes qui y sont éligibles à faire respecter leurs droits, notamment celui de pouvoir le refuser.**
- 2.5.28 **L'UFCM-Cgt s'engage à promouvoir l'utilisation d'un système de traçabilité des heures réellement effectuées développé par l'UGICT-Cgt.**
- 2.5.29 **Pour les agents du cadre permanent du GPF, l'UFCM-Cgt continuera à promouvoir le respect des critères d'évaluation statutaires notamment pour la promotion et l'avancement en grade. Elle revendique l'application de critères identiques pour les agents contractuel-le-s.**
- 2.5.30 **L'UFCM-Cgt s'engage à déployer son activité dans les CTS et CTN, y compris en réunissant tous les cheminot-e-s par métier, avec le double objectif : mieux appréhender les problématiques production et être au plus près des revendications métier.**

## 2.6 La citoyenneté dans l'entreprise

- 2.6.1 Les salarié-e-s ne sont pas tenus d'adhérer aux orientations portées par les Directions des entreprises. Elles-ils doivent pouvoir exercer leur droit de refus ou d'alerte.
- 2.6.2 À cet égard, il importe d'être très attentifs aux références de la Direction du GPF à sa charte éthique car elle ne correspond pas nécessairement avec ce que les salarié-e-s peuvent attendre : respect de leur dignité, des droits et libertés, du cadre réglementaire.
- 2.6.3 Ce code est d'abord destiné à défendre les intérêts de la Direction de l'entreprise. A rebours, il pourra être utilisé pour défendre les salarié-e-s et mettre au défi la Direction de respecter ses propres règles.
- 2.6.4 De même, le GPF veut se donner l'image d'une entreprise citoyenne mais les pratiques sont loin d'être toujours en cohérence avec les valeurs affichées.

## Résolutions

- 2.6.5 **L'UFCM-Cgt s'engage à protéger les salarié-e-s par un dispositif collectif pour qu'elles-ils puissent exercer librement leurs droits de refus et d'alerte.**
- 2.6.6 **L'UFCM-Cgt s'engage à développer et promouvoir un espace syndical d'expression pour les maîtrises et cadres, de les écouter, de leur proposer d'échanger ensemble, d'élaborer avec eux les revendications, de les porter collectivement, de leur proposer nos orientations et l'adhésion.**
- 2.6.7 **L'UFCM-Cgt continuera de lutter contre toutes les discriminations, et en particulier celles liées à l'exercice du droit syndical.**

## 2.7 Le savoir-faire au cœur de l'action revendicative

- 2.7.1 Les différentes enquêtes faites auprès de nos catégories mettent systématiquement en lumière la volonté des personnels d'encadrement de voir respecter leur attachement au travail bien fait et leur volonté de voir leur avis sollicité et pris en compte dans le cadre de leurs activités.
- 2.7.2 Les objectifs annoncés par les dirigeant-e-s du GPF sont d'une part de transformer la Sncf, entreprise publique de service public de transport, en entreprise de services immergée dans la loi du marché. D'autre part, à l'image de nombreuses autres entreprises, il s'agit de passer d'une culture de moyens au service des usagers et chargeurs à une culture de résultats financiers.
- 2.7.3 Parallèlement, la mise en œuvre de la réforme a démontré que la Direction nommait de plus en plus d'encadrant-e-s dans des métiers sans les former.
- 2.7.4 Le management demandé est davantage orienté sur la productivité et les orientations stratégiques de l'entreprise à mettre en œuvre que sur la production et qualité du service à fournir.
- 2.7.5 Cela contribue à la fragilisation des métiers.
- 2.7.6 La Direction cherche à ancrer chez les salarié-e-s, particulièrement ceux de l'encadrement, la logique de réduction continue des moyens, de productivité sur les effectifs et de « compétitivité » par l'imposition des principes de concurrence et de rentabilité.
- 2.7.7 Cela conduit à des situations de stress, aggravées par la charge excessive de travail et son intensification, la réduction des délais, l'insuffisance des moyens avec pour conséquence la perte de la capacité de faire du bon travail, du sens et de l'utilité de ce que l'on fait, le désengagement, la dévalorisation de soi, voire des formes de dépression.
- 2.7.8 Dans le même temps, d'autres collègues voient leur poste supprimé comme si elles-ils étaient devenu-e-s inutiles et se voient « versé-e-s » dans des Pôles Emploi internes.
- 2.7.9 Cela conduit également à des situations de stress et de souffrance.
- 2.7.10 A contrario, pour l'UFCM-Cgt, la qualité du travail bien fait doit être une priorité dans toutes les entreprises et pour tous les personnels.
- 2.7.11 En ce qui concerne le GPF, cette exigence est en cohérence avec le souci de promouvoir une entreprise publique performante et efficace sur le long terme.
- 2.7.12 C'est une condition pour faire progresser la qualité de vie au travail et lutter contre les différentes formes de souffrance au travail.

## Résolutions

- 2.7.13 **L'UFCM-Cgt continuera d'agir pour que les entreprises attribuent tous les moyens (humains, matériels, technologiques et en formation/ recherche...) nécessaires à la mise en œuvre d'un travail et des services de qualité.**
- 2.7.14 **L'UFCM-Cgt agira, pèsera pour mobiliser les cheminot-e-s maîtrises et cadres dans les négociations de la classification des métiers et des accords de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans les entreprises de la branche ferroviaire.**

## 3<sup>e</sup> PARTIE

# Faire grandir notre syndicalisme UFCM-Cgt

### 3.1 Déclinaison des décisions depuis le 41<sup>e</sup> congrès fédéral (fusion des structures techniques et autorisation de fusion des syndicats UFCM-Cgt et exécution)

- 3.1.1 Depuis 1973, la Cgt, au travers de son outil spécifique, mène une activité syndicale vers et pour les agents de l'encadrement.
- 3.1.2 Cette organisation, comme l'a rappelé le 42<sup>e</sup> Congrès Fédéral, a non seulement prouvé toute sa pertinence mais s'est avérée incontournable au regard de l'évolution du corps social du GPF.
- 3.1.3 En 1973, la Cgt était peu implantée dans les collèges maîtrises et cadres ; aujourd'hui, c'est une organisation identifiée par le collège maîtrises, encore trop faiblement par le collège cadres.
- 3.1.4 Cet ancrage s'est confirmé au fil des années.
- 3.1.5 La Cgt reste la première organisation chez les maîtrises et la troisième chez les cadres.
- 3.1.6 L'évolution du salariat dans le GPF, comme dans de nombreuses entreprises, a vu le nombre d'agents de maîtrise et cadres progresser, pour représenter en 2016 près de la moitié des cheminot-e-s.
- 3.1.7 Cette évolution ne suffit pas à développer spontanément une activité syndicale Cgt dans ces catégories.
- 3.1.8 Pour être plus influente et progresser en nombre d'adhérents, la Cgt a besoin d'y développer une activité plus forte, plus à l'écoute, plus soutenue, plus visible, plus adaptée à nos catégories.
- 3.1.9 Pour réussir une action ou gagner les élections, l'engagement même ponctuel, le nombre d'adhérent-e-s, la mobilisation des maîtrises et cadres sont les conditions indispensables pour élever le rapport de forces.
- 3.1.10 Face à ces constats et ces enjeux, le 41<sup>e</sup> Congrès Fédéral avait décidé que tous les militant-e-s de la Cgt devaient être impliqué-e-s dans la syndicalisation des agents de maîtrise et cadres !
- 3.1.11 Le 41<sup>e</sup> Congrès a validé le regroupement des structures techniques. Il a autorisé la fusion des syndicats UFCM-Cgt avec ceux de l'exécution là où peu de cheminot-e-s de l'encadrement étaient présent-e-s, en créant un syndicat de cheminot-e-s et une section syndicale de l'encadrement.
- 3.1.12 Aujourd'hui, les premiers éléments indiquent que là où le choix a été opéré d'opter pour une section encadrement, que le syndicat soit dirigé ou non par des maîtrises et/ou cadres, la très grande majorité d'entre eux ne font plus ou très peu de spécifique.
- 3.1.13 Cette situation n'est pas sans avoir directement un impact sur le fonctionnement et l'activité de nos Bureaux Territoriaux de plus en plus en difficulté.
- 3.1.14 Les 42<sup>e</sup> et 43<sup>e</sup> Congrès Fédéraux ont réaffirmé que l'activité spécifique maîtrises et cadres était une priorité pour l'ensemble de la fédération.
- 3.1.15 Faire vivre notre activité spécifique, c'est aussi avoir une démarche permanente de convergence d'intérêts afin d'ouvrir le champ de nos activités en direction des salarié-e-s des CE, ou CCGPF, des filiales, des sous-traitants et prestataires privés, des opérateurs ferroviaires privés, des régies, de la restauration ferroviaire, de l'EPSF et des réseaux secondaires.
- 3.1.16 Il nous faut poursuivre et intensifier le travail initié sur la continuité syndicale de nos adhérent-e-s et la syndicalisation des sympathisant-e-s, ce qui donne tous leurs sens à la pertinence et à l'utilité de rester ou de se syndiquer à la retraite.
- 3.1.17 C'est un véritable enjeu pour notre syndicalisme et pour mener des luttes contre le dumping social afin de construire de fortes solidarités.
- 3.1.18 L'UFCM-Cgt propose de renforcer le suivi des syndiqué-e-s en cas de réorganisations, de nouvelles affectations, de reclassements, d'inaptitudes
- 3.1.19 Les COMEX du GPF, à l'exemple de la majorité des grandes entreprises, impose jusqu'au plus bas de la ligne hiérarchique d'être des militant-e-s de l'entreprise
- 3.1.20 Cette population constitue évidemment un enjeu stratégique pour notre organisation.

- 3.1.21 L'UFCM-Cgt s'engage à mener une activité vers cette population et à poser, systématiquement, la question de l'adhésion.
- 3.1.22 Les démarches engagées depuis le 41<sup>e</sup> Congrès Fédéral doivent faire l'objet d'un examen attentif et lucide visant à garantir plus de lien et de complémentarité entre nos structures syndicales et plus de pertinence pour notre activité spécifique.
- 3.1.23 Parvenir à cette convergence des forces doit passer par la construction collective de revendications spécifiques au sein de nos collectifs techniques en région et nationalement.
- 3.1.24 Cela passe par des lieux d'échanges et de débats entre syndiqué-e-s de tous les collèges à tous les niveaux de l'organisation pour gagner ainsi en efficacité.
- 3.1.25 Les négociations issues de la réforme ferroviaire portant sur les métiers sont un enjeu majeur au regard duquel l'expression des maîtrises et cadres est primordiale.
- 3.1.26 L'activité des maîtrises et cadres dans nos CTS/CTN doit nous y aider.
- 3.1.27 Là où de fortes concentrations d'agents de l'encadrement existent ou apparaissent, des syndicats UFCM-Cgt doivent être maintenus, créés ou recréés, y compris sur les bases de sections syndicales de l'encadrement existantes.
- 3.1.28 Dans les cas de faibles effectifs de maîtrises et cadres sur le territoire du syndicat UFCM-Cgt, de forte présence de syndiqué-e-s issu-e-s de filiales ou d'entreprises ferroviaires, une réflexion doit être menée en concertation entre le/les syndicats Exécution du périmètre, le Secteur et le Bureau Territorial UFCM-Cgt, afin de déterminer la mise en place de structures les plus adaptées.
- 3.1.29 Dans les cas de faibles effectifs d'agents d'exécution sur le territoire du syndicat UFCM-Cgt, de forte présence de syndiqué-e-s issu-e-s de filiales ou d'entreprises ferroviaires, une réflexion doit être menée en concertation entre le/les syndicats UFCM-Cgt du périmètre, le Secteur et le Bureau Territorial UFCM-Cgt, afin de déterminer la mise en place de structures les plus adaptées.

## Résolutions

- 3.1.30 L'UFCM-Cgt doit et veut devenir une référence syndicale pour l'ensemble des maitrises et cadres du monde ferroviaire.**
- 3.1.31 Les pôles de concentration de maîtrises et cadres, comme l'Ile de France et Lyon, doivent demeurer un axe prioritaire de travail pour notre organisation. Dans ce cadre, l'UFCM-Cgt doit poursuivre, accentuer et pérenniser le travail initié sur ces régions.**
- 3.1.32 L'UFCM-Cgt s'engage, dans l'ensemble des Bureaux Territoriaux, à faire vivre, ou à recréer un syndicat UFCM-Cgt sur les territoires où les effectifs de l'Encadrement le justifient, notamment sur les sites où des Directions d'Etablissements sont implantées.**
- 3.1.33 L'UFCM-Cgt s'engage à relancer et dynamiser les sections spécifiques de l'encadrement pour mener une activité revendicative vers les agents de maîtrise et les cadres.**

## 3.2 Notre outil syndical

- 3.2.1 Depuis les premières conquêtes sociales et notamment suite aux mouvements sociaux de 1968 et 1995 chez les cheminot-e-s, le patronat français n'a jamais accepté les concessions arrachées par les salarié-e-s.
- 3.2.2 Au fil du temps, il s'est organisé pour diviser le monde salarial en découpant les grosses entreprises comme PSA (Peugeot SA), Renault mettant en place des sous-traitants et créant les conditions de l'individualisme comme une valeur de référence auprès du salariat.
- 3.2.3 Dans ce contexte, et ce depuis quelques années, nous constatons chez les cheminot-e-s et plus globalement dans le salariat, un déficit de repères historiques, politiques et syndicaux.
- 3.2.4 L'individualisme devient de plus en plus prégnant chez les salarié-e-s abandonnant peu à peu le sens et l'intérêt du collectif.
- 3.2.5 Une partie de l'explication à l'absence de perspectives est due au fait que la plupart des salarié-e-s considèrent que depuis quelques années, il n'y a plus de projet de société alternatif crédible.
- 3.2.6 Depuis plusieurs années, les différentes politiques menées par les gouvernements successifs ont aggravé et renforcé cette perception.
- 3.2.7 Notre activité spécifique en direction de l'encadrement et au vu de la transformation du salariat est un enjeu majeur, si nous voulons avoir les moyens de nos ambitions.

- 3.2.8 Le spécifique doit être l'affaire de toute la Cgt et de toutes les structures de notre Fédération.
- 3.2.9 Notre syndicalisme spécifique est un enjeu majeur qui va conditionner notre développement aussi bien fédéral que confédéral.
- 3.2.10 L'UFCM-Cgt doit avoir l'ambition de s'exprimer sur chaque sujet dès qu'une spécificité ou un angle de vue différent s'avère judicieux à proposer aux cheminot-e-s de l'encadrement et en particulier aux cadres : organisation de l'entreprise, management, société, économie
- 3.2.11 L'UFCM-Cgt doit mieux appréhender le contexte professionnel et revendicatif des cadres et maîtrises en utilisant entre autres pour cela les enseignements de l'enquête-cadre du GNC, ceux de l'enquête-maîtrise, mais également en s'appuyant sur la formation « Construire la revendication par le travail ».
- 3.2.12 La Cgt possède un ensemble d'outils pour accomplir cette activité en direction de l'encadrement depuis l'UGICT-Cgt jusqu'aux syndicats.
- 3.2.13 Pour les cadres, le GNC est un outil à privilégier pour mener à bien cette orientation, la revitalisation des GRC, partout, est une priorité pour l'UFCM-Cgt.
- 3.2.14 L'amélioration de la qualité de vie syndicale dans nos différentes structures (BT, Syndicats, Sections Encadrement ) doit donc être une préoccupation constante des militant-e-s, car elle conditionne notre activité revendicative, notre crédibilité, notre capacité à changer les choses et surtout notre attractivité durable.
- 3.2.15 La vie syndicale et sa qualité reposent trop souvent sur la volonté et l'engagement de quelques militant-e-s et sur les fonctions électives représentatives. Celles-ceux-ci portent à bout de bras l'activité sur tous les fronts, souvent par manque de militant-e-s, de syndiqué-e-s.
- 3.2.16 Dans le même temps, le patronat et les gouvernements successifs cherchent à institutionnaliser les relations sociales. Dans leur conception, l'OS devrait s'en tenir à un rôle de partenaire social.
- 3.2.17 Ces deux facteurs tentent de nous détourner vers une activité syndicale professionnalisée.
- 3.2.18 La priorité doit être le renforcement de l'UFCM-Cgt afin que l'engagement et la répartition des activités syndicales ne soient plus le fait de quelques-un-e-s.
- 3.2.19 Cela permettra une activité démultipliée et un syndicalisme où la notion de professionnalisme n'aura pas lieu, mais un syndicalisme partagé et porté par le plus grand nombre.
- 3.2.20 Malgré une activité intense et l'implication de la Cgt sur tous les dossiers d'actualité comme la CCN, le forfait-jours, la syndicalisation et l'engagement ne sont pas forcément au rendez-vous, alors que de nombreux cheminot-e-s reconnaissent la pertinence de la Cgt et de son outil spécifique.
- 3.2.21 Le nombre de sollicitations directes de collègues, souvent en grande difficulté, démontre d'ailleurs cette confiance qu'ils nous portent et que nous devons utiliser pour renforcer l'organisation.
- 3.2.22 L'UFCM-Cgt, tout en intervenant sur le quotidien des cheminot-e-s, doit faire le lien entre les difficultés rencontrées et les grands enjeux nationaux, afin que les cheminot-e-s adhèrent à cette démarche revendicative.
- 3.2.23 Ces dernières années, face à la propagande, aux efforts et aux moyens déployés par la Direction de l'entreprise, l'UFCM-Cgt s'est engagée à produire une information de qualité et une communication adaptée permettant d'aider les syndiqué-e-s à jouer un rôle prépondérant pour gagner la bataille des idées.
- 3.2.24 Les victoires doivent être relayées plus largement.
- 3.2.25 A chaque niveau de responsabilité, il faut prendre les dispositions nécessaires pour que tous les cheminot-e-s de l'encadrement, sans exception, puissent avoir en leur possession des expressions UFCM-Cgt les concernant.
- 3.2.26 Chaque catégorie de cheminot-e-s doit avoir une information adaptée en fonction de son métier, de sa fonction, de ses aspirations et de ses attentes, quel que soit son statut (cadre permanent, contractuel-le, prestataire, intérimaire...).
- 3.2.27 Le fonctionnement de notre activité syndicale dans les IRP doit permettre de dépasser les difficultés dues aux réorganisations et à l'éclatement des cheminot-e-s dans les différents EPIC, entités et établissements.
- 3.2.28 Un contact syndical doit être absolument recherché avec tous les nouvelles-nouveaux embauché-e-s, les alternant-e-s, et les salarié-e-s. Chaque syndicat s'efforcera de diffuser un guide d'accueil UFCM actualisé.
- 3.2.29 L'Entreprise et le travail ont changé. Les directions de l'entreprise ne peuvent pas demander à leurs salarié-e-s, et notamment aux maîtrises et cadres, d'être inventif-ve-fs, réactif-ve-fs et de se taire sur les stratégies et la gestion de l'entreprise.
- 3.2.30 La citoyenneté ne peut pas s'arrêter aux portes de l'entreprise.
- 3.2.31 Nous devons leur proposer au sein de notre organisation le droit à l'expression et à la délibération qui leur fait défaut et que nous revendiquons dans l'entreprise.

- 3.2.32 Nous développerons notre audience vis-à-vis des maîtrises et cadres en allant les écouter nous parler de leur travail.
- 3.2.33 Le problème n'est pas uniquement la réponse à leurs attentes, mais il est aussi de la construire, ensemble, à partir de la réalité du terrain et de leurs aspirations !
- 3.2.34 En construisant ainsi une forme de démocratie dans le travail, adossée à une qualité de vie démocratique et syndicale, nous favoriserons l'irruption des maîtrises et cadres sur la scène sociale et notre renforcement.
- 3.2.35 C'est un moyen incontournable pour faire aboutir nos revendications portées par le plus grand nombre.

## Résolutions

- 3.2.36 **L'UFCM-Cgt doit, pour se renforcer et agir en toute démocratie, offrir aux cheminot-e-s de l'encadrement, un syndicalisme attractif et moderne, le plus proche possible de leurs préoccupations et utilisant les outils de communication actuels.**
- 3.2.37 **L'UFCM-Cgt s'engage à mettre en commun des initiatives et des actions par « métier » afin de définir et de gagner, collectivement, les moyens nécessaires à la réalisation des tâches de chacun conformément aux règles de l'art, du travail bien fait.**
- 3.2.38 **L'UFCM-Cgt s'engage à défendre ces revendications face aux Directions des entreprises.**

## 3.3 Adapter nos pratiques syndicales pour pérenniser l'activité syndicale et renforcer la Cgt chez les maîtrises et cadres :

- 3.3.1 L'efficacité d'un syndicat ou d'une section syndicale de l'encadrement dépend en premier lieu de son nombre de syndiqué-e-s et de leur implication à l'intérieur de ceux-ci. La diversité du corps militant rentre en compte également : âge, sexe, qualification et fonction dans l'entreprise.
- 3.3.2 Cette diversité permet une meilleure représentativité du corps social de l'entreprise et par conséquent des meilleures réflexions et revendications collant au plus près à la réalité du terrain.
- 3.3.3 La recherche de cette diversité doit être au centre de nos préoccupations pour gagner en efficacité.
- 3.3.4 Dans le GPF, mais comme dans les autres entreprises ferroviaires, les réorganisations successives ont induit une situation telle que les syndicats UFCM-Cgt ou les sections syndicales d'encadrement sont bien souvent le seul endroit où l'encadrement (maîtrises et cadres), isolé dans sa fonction, se retrouve avec des cheminot-e-s des autres EPIC, d'autres activités et fonctions.
- 3.3.5 Le syndicat ou la section syndicale devient alors le lieu privilégié d'échanges pour dépasser ce constat, ce qui est une richesse pour dynamiser notre activité syndicale spécifique.
- 3.3.6 Cependant, dans certains métiers ou fonctions, les maîtrises et les cadres ont du mal à participer, à se rendre disponibles pour des rencontres syndicales.
- 3.3.7 Notre activité doit donc s'adapter pour essayer d'y remédier, en ayant conscience que cela n'est pas dû à une absence de convictions ou de motivation, mais plutôt à une impossibilité à se rendre disponible (multiplication des réunions, charge de travail ) ou encore un désir de discrétion.
- 3.3.8 Pour l'encadrement, s'afficher avec une organisation syndicale, qui plus est la Cgt, est parfois vécu comme un risque pour le déroulement de carrière et les rapports au travail du quotidien.
- 3.3.9 En plus, de nouvelles contraintes extra professionnelles s'ajoutent et rendent le militantisme difficile à assumer.
- 3.3.10 L'importante croissance de la durée des trajets domicile-travail, ajoutée aux contraintes familiales constituent certainement un frein de plus à la disponibilité de nos collègues.
- 3.3.11 Le rapport à l'engagement a également changé et il nous faut intégrer cette donnée dans nos fonctionnements afin de ne pas faire reposer l'essentiel de l'activité sur seulement quelques militant-e-s.
- 3.3.12 La répartition des tâches doit être recherchée afin de rendre le plus grand nombre responsable de l'activité à la hauteur de ses possibilités.
- 3.3.13 L'UFCM-Cgt propose que chaque structure recherche les solutions les mieux adaptées pour réussir à réunir nos syndiqué-e-s.
- 3.3.14 L'UFCM-Cgt propose de veiller à la présence de tous les métiers du site dans nos structures.
- 3.3.15 L'UFCM-Cgt propose d'organiser des rencontres afin de construire une activité syndicale commune sur les sites où cohabitent un syndicat exécution et un syndicat UFCM-Cgt.

- 3.3.16 L'UFCM-Cgt réitère sa proposition de création de système d'échange de ses expressions locales, à l'exemple de ce qui se pratique avec le GNC pour les comptes rendus et expressions en direction des cadres.
- 3.3.17 Le site internet « Cadres Libres » a été mis en place avec l'objectif d'y retranscrire les débats des soirées du Groupement National des Cadres Supérieurs (GNCS), sur différents thèmes.
- 3.3.18 Ce site doit être régulièrement alimenté et permettre de diffuser l'information et de favoriser les échanges en direction des cadres en responsabilité.
- 3.3.19 L'UFCM-Cgt poursuivra cette initiative et en évaluera l'impact auprès de ces catégories.
- 3.3.20 L'UFCM-Cgt propose de se saisir de l'opportunité, lors de toute rencontre avec un-e ou des représentant-e-s de la Direction, pour remettre une information spécifique (tract, brochure, Perspectives Syndicales...).
- 3.3.21 Depuis une longue période, le calendrier syndical est trop souvent guidé par un calendrier de réformes sans fin.
- 3.3.22 Dans ces conditions, les militant-e-s apparaissent davantage concentré-e-s sur des enjeux globaux et sont perçu-e-s comme de moins en moins disponibles ou peu à l'écoute des questions du quotidien.
- 3.3.23 Cet investissement dans l'activité revendicative générale ne permet pas toujours la mise en œuvre d'un travail spécifique envers les maîtrises et les cadres.
- 3.3.24 Malgré tout, le bon accueil et l'écoute attentive constatés auprès de ces salarié-e-s ne se traduit pas suffisamment dans les résultats aux élections professionnelles comme dans le renforcement.

## Résolutions

- 3.3.25 Les militant-e-s de l'UFCM-Cgt doivent s'engager à proposer l'adhésion auprès des salarié-e-s, première étape qui contribuera à notre renforcement.**
- 3.3.26 Le groupe de travail UFCM-Cgt « Renforcement », après l'état des lieux, proposera des actions pour concrétiser l'adhésion massive à notre organisation.**
- 3.3.27 Notre activité syndicale au quotidien doit adapter ses activités aux formes d'organisations du travail et prendre en compte les états d'esprit. Elle doit aussi savoir utiliser les technologies d'Information actuelles.**
- 3.3.28 L'UFCM-Cgt s'engage à généraliser l'utilisation des outils informatiques développés par l'UGICT permettant le stockage et le partage d'informations ainsi que la création de site web.**

## 3.4 L' élu-e ou mandaté-e : un-e militant-e du syndicat UFCM-Cgt.

- 3.4.1 Tout-e adhérent-e de la Cgt contribue au rapport de force. L' élu-e ou la-le mandaté-e est militant-e de la Cgt, au service de l'ensemble des cheminot-e-s.
- 3.4.2 Les restructurations ont impacté les IRP, elles peuvent couvrir le territoire d'une Région, voire de plusieurs, quand ce n'est pas l'ensemble du territoire national.
- 3.4.3 Ceci s'est amplifié depuis les élections professionnelles de 2014.
- 3.4.4 Pour mener à bien le travail d' élu-e ou mandaté-e, l'UFCM-Cgt exige la mise en place d'IRP de proximité.
- 3.4.5 Dans tous les cas, l'UFCM-Cgt exigera des directions des moyens adaptés en adéquation avec les périmètres.
- 3.4.6 Des restructurations de l'entreprise modifient fréquemment les périmètres des IRP. Cela impacte le travail des élu-e-s ou mandaté-e-s qui peuvent se retrouver dans une instance géographiquement éloignée des cheminot-e-s qu'elle est censée représenter.
- 3.4.7 Une cartographie régulièrement actualisée est nécessaire à tous les niveaux des structures (fédéral, BT, syndicat et/ou section).
- 3.4.8 A ce titre, les directions syndicales locales doivent prêter particulièrement attention à leurs élu-e-s et mandaté-e-s.
- 3.4.9 Tout doit être mis en œuvre pour qu'elles-ils puissent participer activement à la vie syndicale.
- 3.4.10 Mais dans ce contexte, la mission des militant-e-s élu-e-s ou mandaté-e-s devient plus compliquée, en particulier pour connaître et rencontrer leurs mandants sur un périmètre qui dépasse celui du syndicat.
- 3.4.11 Les élu-e-s et mandaté-e-s doivent s'appuyer sur les syndicats présents sur leurs périmètres de compétence.

- 3.4.12 Un travail d'identification des syndiqué-e-s présent-e-s sur leur périmètre d'IRP doit être effectué. Un lien peut alors être créé entre la-le représentant-e et la-le syndiqué-e pour faciliter les échanges et l'efficacité.
- 3.4.13 Il est de la responsabilité de l'UFCM-Cgt de prendre en compte ces nouvelles situations où des maîtrises et cadres peuvent être sur le territoire géographique d'un BT et dépendre d'IRP pour lesquelles le BT en question n'a aucune prérogative envers l'entreprise.
- 3.4.14 Des syndiqué-e-s UFCM-Cgt, de même que des syndiqué-e-s de l'encadrement hors EPIC Sncf, peuvent être isolé-e-s.
- 3.4.15 Il est de notre responsabilité de les intégrer dans le syndicat du site, afin qu'elles-ils puissent participer à une véritable vie syndicale.
- 3.4.16 Pour cela, il faut les connaître ou les faire connaître aux structures concernées : BT, syndicats de sites.
- 3.4.17 Chaque syndiqué-e doit être informé-e des élu-e-s ou mandaté-e-s qui le représentent, que ce soit au niveau CE [ainsi que les membres des commissions de ce CE], DP, CHSCT, délégué-e-s de commission...
- 3.4.18 Le syndicat de site est le lieu où l'élu-e ou mandaté-e donne et reçoit l'information utile à son activité syndicale.
- 3.4.19 C'est dans le syndicat que doit s'élaborer la revendication à partir des besoins et des attentes exprimés par les cheminot-e-s.
- 3.4.20 Dans le cas d'IRP couvrant la zone d'activité de plusieurs syndicats, plusieurs BT, il est de la responsabilité de ces structures de coordonner l'activité des élu-e-s et mandaté-e-s. Il en va de même de la diffusion de l'information.
- 3.4.21 De nombreu-ses-x militant-e-s syndica-les-ux sont victimes de pressions managériales et de discriminations.
- 3.4.22 De plus, leur charge de travail n'est pas toujours réévaluée et adaptée à leur temps de présence.

## Résolutions

- 3.4.23 **L'UFCM-Cgt s'engage à structurer une vie syndicale au plus près des agents de l'encadrement prenant en compte l'ensemble de tous les syndiqué-e-s, qu'elles-ils dépendent ou non des IRP du territoire.**
- 3.4.24 **Les secrétaires de section encadrement devraient être invité-e-s à participer aux Comités Généraux de Secteur.**
- 3.4.25 **L'UFCM-Cgt s'engage à :**
- 3.4.25.1 : améliorer le suivi de ses syndiqué-e-s,
  - 3.4.25.2 : assurer la continuité syndicale lors du passage d'acti-ve-f à retraité-e,
  - 3.4.25.3 : contribuer à la mise à jour du Fichier LORGA,
  - 3.4.25.4 : réactualiser et renforcer le rôle du « collecteur » en la-le réorientant vers celle-celui de correspondant-e de site, lien privilégié avec le syndicat ou la section syndicale de site,
  - 3.4.25.5 : améliorer la coordination entre les structures notamment les BT, afin que chaque syndiqué-e puisse être connu-e et réellement acteur dans son syndicat.
- 3.4.26 **Le lien avec nos syndiqué-e-s doit être renforcé, les moments de rencontres et d'échanges multipliés.**
- 3.4.27 **Le syndicat doit être le lieu prééminent et doit réfléchir constamment à proposer des initiatives sur des moments ou des thèmes différents pour permettre et donner envie aux cheminot-e-s d'y participer.**
- 3.4.28 **L'UFCM-Cgt s'engage à avoir un rôle d'analyse des besoins des cheminot-e-s maîtrises et cadres, à impulser la construction des collectifs porteurs de leurs propres revendications.**
- 3.4.29 **Il est important que chaque syndiqué-e connaisse au mieux le fonctionnement de notre organisation mais également des prérogatives de chaque IRP. La formation syndicale doit particulièrement insister sur ce point.**
- 3.4.30 **Pour que chaque élu-e ou mandaté-e se sente à l'aise dans la responsabilité qui lui est confiée, une formation doit lui être dispensée rapidement.**
- 3.4.31 **Conjointement à cela, une réflexion de transmission des savoirs au sein d'une IRP, entre ancien-ne-s et nouvelles-nouveaux doit être réalisée.**
- 3.4.32 **Face à la propagande libérale et aux efforts déployés par la Direction de l'entreprise, le patronat et les organisations syndicales d'accompagnement, l'UFCM-Cgt s'engage à produire et à s'assurer de la diffusion d'une information de qualité qui jouera un rôle prépondérant dans la bataille des idées.**

- 3.4.33 L'UFCM-Cgt s'engage à la réalisation d'une expression à l'intention des cadres du GPF quel que soit leur EPIC en lien avec l'actualité revendicative sur le BT.
- 3.4.34 L'UFCM-Cgt s'engage à lutter contre toutes les formes de discrimination et notamment la discrimination syndicale.
- 3.4.35 L'UFCM-Cgt s'engage à soutenir et accompagner les militant-e-s syndica-les-ux souhaitant accéder à un dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).
- 3.4.36 La VAE constitue un enjeu fort pour le public des militant-e-s syndica-les-ux dont il s'agit de prendre en compte et de faire reconnaître les particularités.
- 3.4.37 L'UFCM-Cgt sera vigilante sur la prise en compte du temps syndical dans le temps de travail.





# Repères revendicatifs adoptés au 13<sup>e</sup> congrès UFCM-CGT Cheminots

Saint-Malo  
21-22-23 novembre 2017



## 0.1 - Préambule

- 0.2 Quelle que soit l'entreprise, le système d'organisation mis en place est amené à identifier une ligne hiérarchique. Ils, elles qui sont appelé-e-s « les managers » depuis le Dirigeant de Proximité jusqu'au PDG.
- 0.3 Ces salarié-e-s ne sont pas les seul-e-s à exercer des missions d'organisation, de commandement du personnel au quotidien ou à être soumis-e-s à des obligations de coopération technique. Les managers ne sont pas non plus les seuls à pouvoir assumer des responsabilités pénales. La frontière entre les managers et les « autres » agents de maîtrise ou cadres qu'ils/elles soient Opérationnel-le-s, Technicien-ne-s, Expert-e-s, en Fonctions Transverses, ne les dispense pas d'avoir à assumer des responsabilités directement opposables au droit et à la législation en vigueur.
- 0.4 L'égalité professionnelle est une orientation transversale, déclinée dans chacune des fiches et non plus dans une fiche à part.
- 0.5 Il est rappelé que les Repères Revendicatifs ne concernent pas seulement les personnels à statut du GPF mais bien l'intégralité du champ de syndicalisation possible pour l'UFCM-CGT tel que défini dans ses statuts.

## 1.1 - Les Managers

Dans le cadre de ses missions, le manager doit s'appuyer sur les compétences qui l'entourent. C'est pourquoi, l'exercice des fonctions de manager suppose une bonne expérience qui doit reposer sur une bonne connaissance de l'environnement, des conditions d'exercice et des pratiques professionnelles des métiers concernés. La ligne managériale doit favoriser la qualité de l'exercice et le développement du professionnalisme des salarié-e-s. La « valeur ajoutée » du manager repose sur sa capacité à épauler les salarié-e-s, les équipes, à traiter les dysfonctionnements et les difficultés qu'il-elle rencontre dans la réalisation des activités et fondamentalement, sur sa capacité humaine à mener une équipe.

- 1.2 Les managers doivent être reconnus. L'UFCM-CGT revendique que les Dirigeant-e-s de Proximité, premier maillon hiérarchique pour l'entreprise, relèvent du collège cadres.
- 1.2.1 Dans le GPF, l'UFCM-CGT revendique que les Assistant-e-s DPX soient placé-e-s, au minimum, sur la qualification E.
- 1.2.2 Dans le GPF, l'UFCM-CGT revendique que les DUO soient, au minimum, placé-e-s sur la qualification G.
- 1.3 L'UFCM-CGT revendique que chaque manager ait une connaissance issue d'une formation théorique validée par une expérience pratique du métier dans lequel il-elle exerce son management.
- 1.4 L'UFCM-CGT exige une adaptation du nombre de DUO, DPX et assistant-e-s aux caractéristiques des missions, des équipes et des territoires pour leur permettre de réaliser un travail de qualité.
- 1.5 L'UFCM-CGT revendique que chaque manager dépende d'une ligne hiérarchique clairement identifiée, à qui il-elle peut s'adresser pour requérir les arbitrages dont il-elle a besoin.
- 1.6 L'UFCM-CGT revendique que les délégations et les liens de subordination soient formalisés. Les centres de décisions doivent être mis en responsabilité à partir du strict respect du triptyque : autorité, moyens, compétences.
- 1.7 L'UFCM-CGT revendique le droit et le devoir d'expression des managers, le droit d'alerte et de propositions alternatives, quelle que soit leur position dans la ligne hiérarchique, qui se conjuguent avec un devoir d'écoute et la prise en compte des expressions formulées par les salarié-e-s de leurs équipes. Ce point est essentiel, notamment dans le domaine de la sécurité, où les différents problèmes doivent faire l'objet d'une alerte systématique auprès de l'ensemble de la ligne hiérarchique, afin que des solutions collectives soient trouvées et mises en œuvre.
- 1.8 L'UFCM-CGT revendique que chaque manager participe aux décisions stratégiques avec un rôle contributif reconnu et exercé.
- 1.9 L'UFCM-CGT revendique que les cercles de décisions soient au plus près du terrain en intégrant les salarié-e-s à leur définition.
- 1.10 L'UFCM-CGT revendique l'élaboration collective des objectifs et moyens nécessaires à la réalisation des missions.
- 1.11 L'UFCM-CGT revendique, pour chaque manager, le droit de refuser la mise en œuvre et la diffusion aux agents de son équipe de directives de toutes origines contraires à la sécurité de l'exploitation ferroviaire, de consignes de l'employeur portant atteinte à la dignité, la santé physique et mentale d'autrui, ou violant les règles de l'art.
- 1.12 L'UFCM-CGT revendique un management orienté vers le sens du travail et le respect des règles de l'art.
- 1.13 L'UFCM-CGT revendique que chaque manager puisse se référer à une fiche descriptive de son poste établissant clairement sa charge de travail et ses délégations de responsabilités.
- 1.14 L'UFCM-CGT revendique que les missions professionnelles de chaque manager soient clairement définies, cohérentes, réalistes et débattues.
- 1.15 L'UFCM-CGT revendique que la finalité du travail soit visible, que l'évaluation des résultats de l'activité soit inscrite dans le cadre du collectif de travail et se mesure uniquement à partir du contexte professionnel et des situations concrètes. Le résultat de cette évaluation et son impact sur le parcours professionnel doivent être clairement exprimés aux salarié-e-s.

- 1.16 L'UFCM-CGT exige l'arrêt des infractions et des dégradations en matière de réglementation du travail. Que les responsabilités juridiques, pénales et sociales fassent l'objet d'information et de formation et que leur exercice soit reconnu.
- 1.17 L'UFCM-CGT revendique que chaque manager puisse peser et exercer un contrôle sur la Responsabilité Sociale et Environnementale de l'entreprise.
- 1.18 L'UFCM-CGT exige un accès non-discriminatoire aux postes de managers, fondé sur les compétences professionnelles et non pas sur des critères définis par l'employeur tels la disponibilité, le présentéisme, le « savoir-être », l'adhésion à la politique d'entreprise.
- 1.19 L'UFCM-CGT revendique que les managers bénéficient :
- 1.19.1 D'un temps de présence suffisant auprès des agents, ce qui suppose notamment un ajustement des tâches de reporting et des nombreuses réunions qui parasitent leur emploi du temps.
  - 1.19.2 Des appuis de proximité réactifs pour les services rendus aux agents (les Pôles RH, appuis administratifs...) pour la production (assistant-e-s qualifié-e-s et Pôles d'appui...).
  - 1.19.3 Des moyens adaptés (humains, matériels, financiers) qui concourent à l'application de leurs missions.
  - 1.19.4 Des équipes de taille humaine adaptées aux métiers, dans la proximité géographique et professionnelle, ainsi que des marges de manœuvre suffisantes pour pouvoir organiser le travail des agents sous leur responsabilité et/ou leur tutorat.
  - 1.19.5 De prérogatives nécessaires pour exercer leurs missions.
  - 1.19.6 D'une formation initiale de qualité permettant notamment de donner une vision généraliste du système ferroviaire et du service public dans son ensemble.
  - 1.19.7 Du temps nécessaire entre le preneur et le cédant d'un poste afin que s'effectue dans de bonnes conditions la transmission des savoirs et savoir-faire.
  - 1.19.8 La possibilité de suivre des formations continues permettant d'actualiser et de développer les connaissances.
- 1.20 L'UFCM-CGT revendique la possibilité pour un manager d'évoluer en qualification sur un même poste.
- 1.21 L'UFCM-CGT revendique la possibilité pour un manager d'évoluer en qualification sur un même site, un même service ou établissement.
- 1.22 L'UFCM-CGT revendique la possibilité pour un manager d'évoluer en qualification par l'accès à un poste de technicien-ne ou expert-e.
- 1.23 L'UFCM-CGT refuse tout lien hiérarchique avec des salarié-e-s d'entreprises extérieures.

## 2.1 Les Technicien-ne-s et les Experts

Le transport ferroviaire a toujours nécessité du personnel à haute technicité et/ou expertise de tous métiers et spécialités. L'exigence de sécurité, la cohabitation de nouvelles et anciennes technologies, la nécessité de la qualité du service et de la régularité, accroissent constamment ce besoin.

Les stratégies industrielles d'aujourd'hui, fondées essentiellement sur les résultats financiers, entraînent d'importantes transformations sur nos méthodes de production. Ce qui oblige à revoir différemment la mise en application des règles ou des référentiels pour les technicien-ne-s et les expert-e-s, introduisant des antagonismes entre coûts économiques, qualité de la production et satisfaction des besoins demandés par les « entités clientes ».

- 2.2 L'UFCM-CGT revendique une stratégie industrielle qui intègre le développement de l'emploi, de la formation et une réelle reconnaissance du savoir-faire et de l'expérience.
- 2.3 L'UFCM-CGT exige que ces technicien-ne-s/expert-e-s disposent de tous les moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions et activités, au regard des besoins, des attentes des usagers et des pouvoirs publics, en restant garant-e-s des normes et des règlements fixés par les textes référents.
- 2.4 L'UFCM-CGT revendique que les qualifications D du GPF soient des référent-e-s techniques important-e-s dans la chaîne d'apprentissage ainsi que des appuis « métiers » et opérationnels. Leur expérience « terrain », la stabilité de cette population dans les organisations du travail, permettent la transmission des connaissances et des savoir-faire pour les technicien-ne-s, ainsi qu'une proximité réelle d'encadrement pour ceux-celles qui sont en poste d'assistant-e qualifié-e.
- 2.5 L'UFCM-CGT revendique une formation professionnelle initiale et continue, de haut niveau.
- 2.6 L'UFCM-CGT revendique que les technicien-ne-s expert-e-s bénéficient de formations d'actualisation de leurs connaissances, dans leur champ professionnel et que les besoins de formation exprimés, notamment lors des EIF, soient respectés sans report.
- 2.7 L'UFCM-CGT revendique le temps nécessaire entre le preneur et le cédant d'un poste afin que s'effectue, dans de bonnes conditions, la transmission des savoirs et des savoir-faire.

- 2.8 L'UFCM-CGT revendique que toutes décisions relatives à l'exploitation, la production et l'organisation du travail s'appuient sur les avis des expert-e-s et technicien-ne-s prononcés en toute indépendance.
- 2.9 L'UFCM-CGT revendique que chaque technicien-ne/expert-e puisse se référer à une fiche descriptive de son poste établissant clairement sa charge de travail, son périmètre géographique et ses responsabilités propres ou déléguées.
- 2.10 L'UFCM-CGT revendique que les missions professionnelles de chaque technicien-ne/expert-e soient clairement définies, cohérentes, réalistes et débattues. Cette fiche descriptive doit être discutée puis validée par les deux parties (Manager/Technicien-ne, Expert-e) annuellement lors du rendez-vous professionnel.
- 2.11 L'UFCM-CGT revendique que la finalité du travail soit visible, que l'évaluation des résultats de l'activité soit inscrite dans le cadre du collectif de travail et se mesure uniquement à partir du contexte professionnel et des situations concrètes. Le résultat de cette évaluation et son impact sur le déroulement de carrière doivent être clairement exprimés aux agents.
- 2.12 L'UFCM-CGT exige l'arrêt des infractions et des dégradations en matière de réglementation du travail, que les responsabilités juridiques, pénales et sociales fassent l'objet d'information et de formation et que leur exercice soit reconnu.
- 2.13 L'UFCM-CGT revendique un déroulement de carrière pour les technicien-ne-s et les expert-e-s équivalant à celui des managers.
- 2.14 L'UFCM-CGT revendique la possibilité pour un-e technicien-ne ou un-e expert-e d'évoluer en qualification supérieure sur son poste indépendamment du cadre d'organisation.
- 2.15 L'UFCM-CGT revendique la possibilité pour un-e technicien-ne ou un expert-e d'évoluer en qualification sur un même site, un même service ou établissement.
- 2.16 L'UFCM-CGT revendique la possibilité pour un-e technicien-ne ou un-e expert-e d'évoluer en qualification par l'accès à un poste de manager. L'UFCM-CGT dénonce l'usage d'une période de probation dans la pratique.
- 2.17 L'UFCM-CGT refuse tout lien hiérarchique avec des salarié-e-s d'entreprises extérieures.

### 3.1 L'emploi, le recrutement et la rémunération

#### 3.2 L'emploi

- 3.3 La continuité de service et la sécurité ferroviaire constituent les fondamentaux du Statut des cheminot-e-s tel qu'il s'est construit depuis 1920 à l'époque des compagnies ferroviaires privées. Le statut définit un système dit de la « carrière » où la qualification, propriété du/de la cheminot-e, est séparée de l'emploi qui est, lui, à la disposition de l'entreprise.
- 3.4 Le statut définit des standards sociaux plus protecteurs pour les salarié-e-s et pour le service public et doit donc être la référence et constituer les fondations de la convention collective nationale de la branche ferroviaire. Par ailleurs, l'UFCM-CGT revendique de nouveaux droits pour tou-te-s les salarié-e-s.
- 3.5 L'UFCM-CGT revendique que le recours à l'emploi des contractuel-le-s reste appuyé sur une notion de ressources rares tel que prévu historiquement.
- 3.6 L'UFCM-CGT exige que le remplacement des agents s'effectue avant leur cessation d'activité pour pérenniser les savoirs et les savoir-faire avec des délais compatibles pour leur transmission.
- 3.7 L'UFCM-CGT s'oppose à ce que les entreprises du secteur ferroviaire utilisent des retraité-e-s pour tenir des postes de l'encadrement.
- 3.8 L'UFCM-CGT considère que les employeurs ont recours de manière abusive au licenciement pour insuffisance professionnelle et s'en servent comme d'un moyen au service de leurs objectifs de réduction continue des effectifs. A ce titre, elle exige que soient retirés tous les éléments de la réglementation y faisant mention car ils contribuent à banaliser un type de situation qui doit demeurer exceptionnel.
- 3.9 Dans le même esprit, l'UFCM-CGT refuse les éléments de texte du RH910 « Dispositions pour accompagner la mobilité résultant des mesures d'organisation et d'évolution de l'emploi » qui évoquent le licenciement économique des salarié-e-s contractuel-le-s. Le GPF et ses filiales offrent beaucoup de perspectives d'emplois donc la notion même de licenciement économique est inconcevable et inacceptable.
- 3.10 De même, l'UFCM-CGT revendique que le GPF ait un rôle prépondérant dans le reclassement de personnel en cas de suppressions d'emplois dans une entreprise ferroviaire privée.
- 3.11 L'UFCM-CGT revendique la sécurisation des parcours professionnels, conformément à l'obligation de l'employeur. Il est de sa responsabilité de fournir un poste à chacun de ses salarié-e-s. Les emplois doivent être pérennes et en relation avec la qualification professionnelle.
- 3.12 L'UFCM-CGT revendique, pour y parvenir, que soient renforcés le rôle et les moyens des COFO, COMET, CK, sans oublier la responsabilité de la ligne hiérarchique dans une logique transverse et en dehors de toute pression des Activités et Domaines.

- 3.13 La maîtrise et la transmission des savoirs et des savoir-faire sont un enjeu critique dans un environnement concurrentiel. Les pratiques des employeurs en matière de sous-traitance affaiblissent la sécurité, la qualité de la production, la compétence professionnelle collective, dévalorisent le savoir-faire des technicien-ne-s et encouragent le pillage du patrimoine intellectuel de nos entreprises. L'UFCM-CGT revendique que le recours à la sous-traitance soit strictement limité aux opérations non internalisables.
- 3.14 Le recrutement
- 3.15 L'UFCM-CGT combat toutes les discriminations à l'embauche.
- 3.16 L'UFCM-CGT exige l'arrêt de tout questionnement de nature discriminatoire lors du recrutement interne ou externe ou des entretiens sur l'évolution probable de la situation familiale.
- 3.17 L'UFCM-CGT revendique que l'expérience professionnelle ne soit pas un prérequis indispensable pour intégrer la branche ferroviaire.
- 3.18 L'UFCM-CGT revendique la reconnaissance à l'embauche, dans la branche ferroviaire, de tous les diplômes reconnus par le Service Public de l'Enseignement et les Ministères accrédités (diplômes d'Etat et titres homologués).
- 3.19 L'UFCM-CGT demande que les diplômes ou certifications professionnelles fassent l'objet d'un classement dans la branche ferroviaire (défini à l'occasion d'une réunion tripartite, associant les entreprises de la branche ferroviaire, les organisations syndicales et les services de l'Etat).
- 3.20 L'UFCM-CGT revendique le recrutement des alternant-e-s à l'issue de leur contrat sans période d'essai. A défaut d'avoir un poste vacant sur le site de l'alternance, l'UFCM-CGT revendique que lui soit proposé un emploi dans la même entreprise et pour le GPF, un emploi dans l'un des 3 Epic.
- 3.21 Pour l'embauche de jeunes diplômé-e-s, l'UFCM-CGT revendique l'embauche à un niveau de salaire a minima (hors prime de travail) de 1,6 SMIC pour les BTS/DUT ; 1,8 SMIC pour la licence ; 2 SMIC pour le Master et 2,3 SMIC pour le Doctorat (nous rappelons que le salaire minimum d'embauche doit être le SMIC, suivant le montant revendiqué par la CGT).
- 3.22 L'UFCM-CGT exige la prise en compte de l'expérience lors du recrutement. Cela implique une réelle évolution de la grille salariale, seule à même de prendre en compte l'expérience professionnelle acquise.
- 3.23 L'UFCM-CGT revendique la réduction à un an de la période de commissionnement pour tous les jeunes cadres intégrant le cadre permanent dans le GPF. Pour les autres cadres, l'UFCM-CGT revendique une période d'essai d'un mois pour tous les collèges.
- 3.24 Pour les jeunes embauchés (maîtrises ou cadres) du secteur ferroviaire, l'UFCM-CGT revendique que leur soient attribués tous les éléments de rémunération afférents aux grades et aux postes occupés.
- 3.25 La rémunération
- 3.26 L'UFCM-CGT revendique que les femmes bénéficient des mêmes conditions de rémunération que les hommes (à travail égal, salaire égal) et que tous les écarts existants soient rattrapés.
- 3.27 L'UFCM-CGT revendique l'accès à toutes les données de la rémunération de toutes les catégories de personnel de la branche ferroviaire, quel que soit leur contrat de travail, afin de pouvoir travailler la situation comparée entre les femmes et les hommes.
- 3.28 L'UFCM-CGT s'oppose à toute forme de rémunération individualisée et différenciée. Ces dispositions impactent de façon négative la cohésion des collectifs de travail et le financement du système de protection sociale et renforcent les discriminations.
- 3.29 L'UFCM-CGT revendique que les budgets globaux alloués à ce type de rémunération dans chaque entreprise de la branche soient réinjectés, en vue d'augmentation générale de salaires chaque année.
- 3.30 L'UFCM-CGT revendique l'adaptation de la grille salariale de la SNCF pour qu'elle traduise une progression homogène et linéaire de la qualification, de l'ancienneté et de l'expérience professionnelle de manière à permettre au minimum le doublement du salaire des agents de maîtrise et des cadres par rapport à leur salaire d'embauche (à valeur monétaire constante). De même, l'UFCM-CGT revendique l'adoption de cette grille amendée par toutes les entreprises de la branche.
- 3.31 L'UFCM-CGT revendique, pour le calcul du montant de la retraite, la validation gratuite des années d'apprentissage et d'études post BAC.
- 3.32 L'UFCM-CGT revendique que les salarié-e-s contractuel-le-s du GPF puissent s'assurer que dans l'exercice d'un même travail, ils/elles puissent bénéficier d'un positionnement et de conditions de rémunération équivalents aux agents du cadre permanent.
- 3.33 L'UFCM-CGT revendique que les salarié-e-s sans poste ne subissent aucune baisse de rémunération par rapport à leur dernier poste occupé.

## 4.1 Formation et Déroulement de Carrière

### 4.2 La formation initiale

4.3 La formation professionnelle doit être dispensée prioritairement par des formateurs/trices de l'entreprise.

4.25 L'UFCM-CGT revendique, pour garantir l'accès à la formation pour tous, la réouverture des centres de formation interne de proximité pour les formations initiales et continues.

### 4.4 Les alternant-e-s et les stagiaires :

4.5 L'UFCM-CGT revendique la mise en qualité de l'accueil, du suivi et de l'encadrement des alternant-e-s et stagiaires, afin de leur garantir les mêmes conditions de réussite, dans tous les domaines d'activité de l'entreprise. Ils/elles ne doivent pas couvrir des postes de travail du Cadre d'Organisation laissés vacants ou supprimés.

4.6 L'UFCM-CGT revendique la prise en charge totale de l'hébergement des stagiaires et des alternant-e-s par l'employeur, depuis la réservation jusqu'à la restitution.

4.7 L'UFCM-CGT exige un encadrement pédagogique de qualité pour répondre à l'objectif du stage ou de la formation qui est de permettre et de favoriser l'obtention d'un diplôme et/ou l'acquisition de compétences spécifiques.

4.8 L'UFCM-CGT revendique la garantie d'un réel contenu pédagogique durant le stage ou l'apprentissage.

4.9 L'UFCM-CGT revendique l'attribution d'un-e tuteur-trice/référent-e pour chaque stagiaire ou alternant-e afin de s'assurer du suivi de la réalisation des objectifs pédagogiques du stage ou de la formation.

4.10 L'UFCM-CGT revendique que le tutorat et les postes de formateur/trice soient mieux pris en compte dans le cadre du déroulement de carrière.

4.11 L'UFCM-CGT revendique une gratification pour tou-te-s les tuteurs/trices.

4.12 L'UFCM-CGT revendique la limitation à un-e stagiaire ou un-e alternant-e par tuteur/trice et l'adaptation de sa charge de travail.

4.13 L'UFCM-CGT revendique une adaptation des charges de travail des tuteurs/trices dans le cadre de leurs missions en lien avec la politique de formation, afin de leur donner les moyens pour réaliser un accompagnement de qualité. Le tutorat ne doit pas être une surcharge de travail.

4.14 L'UFCM-CGT revendique une adaptation des charges de travail des formateurs/trices occasionnel-le-s dans le cadre de leurs missions en lien avec la politique de formation, afin de leur donner les moyens pour réaliser un accompagnement de qualité.

4.15. L'UFCM-CGT revendique que le/la tuteur/trice bénéficie de l'ensemble des formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

### 4.16 Les stagiaires

4.17 L'UFCM-CGT exige des mesures spécifiques pour les stagiaires :

4.18 Une gratification équivalant à 50% du SMIC dès le 1er jour de stage, dont le montant doit augmenter en fonction du niveau d'apprentissage ou de diplômes du stagiaire.

4.19 L'UFCM-CGT revendique, pour les stagiaires qui ne perçoivent pas de gratifications, que l'employeur verse aux CE une contribution calculée sur la base de deux mois de la gratification en vigueur dans l'entreprise.

4.20 L'UFCM-CGT revendique la limitation à 5 % de l'effectif du nombre de stagiaires par entité.

4.21 L'UFCM-CGT revendique qu'en cas d'embauche, l'ancienneté acquise dès le premier jour du stage soit prise en compte.

### 4.22 Les jeunes embauché-e-s :

4.23 L'UFCM-CGT revendique, pour l'ensemble des jeunes embauché-e-s maîtrises et cadres, une formation initiale de qualité articulant à la fois la connaissance de l'entreprise et les formations spécifiques aux métiers.

4.24 L'UFCM-CGT revendique une formation sur leurs droits pour tou-te-s les jeunes embauché-e-s.

4.25 L'UFCM-CGT revendique que les jeunes embauché-e-s maîtrises et cadres disposent du temps et des moyens appropriés pour faciliter leur intégration et l'acquisition par la transmission des savoirs et des savoir-faire notamment sous forme de journées spécifiques dédiées.

4.26 Les jeunes diplômé-e-s, les maîtrises et cadres issu-e-s de la promotion interne doivent bénéficier d'un parcours d'intégration dans l'entreprise avec un accompagnement tutoral tout au long de leur période d'attachement, ou préalablement à leur prise de poste pour les agents issus de la promotion interne.

### 4.27 La formation continue

4.28 L'UFCM-CGT revendique que la reconnaissance des diplômes et certifications acquis au cours de la vie professionnelle soit validée par un emploi qualifié et rémunéré à sa juste valeur.

4.29 L'UFCM-CGT revendique que la formation professionnelle et les diplômes obtenus soient des points d'appui déterminants dans la promotion et la qualification.

4.30 L'UFCM-CGT revendique que l'ensemble des agents relevant des collèges maîtrises et cadres bénéficie de formations d'actualisation et de développement de leurs connaissances, dans leur champ professionnel, sur une base annuelle (le plan de formation, le CPF et le CIF doivent y concourir ainsi que les dispositifs de VAE/VAP).

4.31 L'UFCM-CGT revendique que l'accès au collège maîtrises ou cadres soit validé par une reconnaissance diplômante.

4.32 L'UFCM-CGT revendique que la responsabilité juridique et sociale fasse l'objet d'information et de formation et que son exercice soit reconnu.

4.33 L'UFCM-CGT revendique une formation relative aux droits sociaux (Statut, notations, relations sociales...) pour l'encadrement intégrant l'intervention des organisations syndicales représentatives.

4.34 Examens, constats d'aptitude

4.35 L'examen d'accès à la qualification E et au-delà dans le GPF

L'UFCM-CGT revendique un meilleur équilibre entre les embauches externes de maîtrises et cadres et l'accès au 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> collège par la promotion sociale interne afin d'offrir aux agents en place un déroulement de carrière satisfaisant. Par ailleurs, l'UFCM-CGT revendique une vigilance particulière permettant de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire l'UFCM-CGT revendique que :

- Le nombre d'attaché-e-s cadres recruté-e-s à l'essai ne dépasse pas la moitié du nombre total des agents accédant au cours de l'année aux qualifications cadres en tenant compte des recrutements RH 0254 (EX PS 25 Personnel Contractuel).

- Le nombre d'attaché-e-s TS (Technicien-ne Supérieur-e) ou le nombre d'attaché-e-s OP (Opérateur-riche) ne dépasse pas le tiers du nombre total des agents et candidat-e-s accédant en cours de l'année aux qualifications et niveaux correspondant au point d'entrée en tenant compte des recrutements RH0254.

4.36 L'UFCM-CGT revendique :

4.37 Un examen d'accès à E structuré de façon identique dans l'ensemble du GPF.

4.38 L'ouverture d'un examen pour chaque spécialité avec une périodicité maximale de 2 ans dans chaque région.

4.39 S'agissant des filières à forte dominante féminine, particulièrement touchées par un manque d'ouverture d'examen, si aucun examen n'est prévu sur une région ou territoire donné, l'UFCM-CGT revendique le droit pour les agents de ces filières de pouvoir bénéficier de modules de formation permettant de se mettre à niveau pour se présenter aux examens d'autres spécialités.

4.40 Des modules de formation à la préparation de cet examen avec la garantie pour tous les agents d'y participer.

4.41 La présence à toutes les épreuves des délégué-e-s de commission.

4.42 En cas de réussite à l'examen ou à un constat :

4.43 La garantie d'accéder au moins à la qualification E avant l'ouverture de l'examen suivant et la proposition d'un poste correspondant à la spécialité validée.

4.44 La garantie d'accéder au minimum à la position 21 au moment de l'âge de l'ouverture des droits à la retraite.

4.45 L'UFCM-CGT revendique la nomination au deuxième niveau de la qualification E pour les agents reçus à l'examen, titulaires du PRC ou qui en sont dispensés et l'accès rapide au collège cadres.

4.46 L'UFCM-CGT revendique une révision intégrale du PRC pour tester véritablement les techniques d'analyse et de rédaction des agents souhaitant accéder au collège cadre.

Pour garantir la réussite des agents, l'UFCM-CGT revendique que soient fournis de manière équitable et transparente les moyens d'une véritable formation (temps, modalités pour remise à niveau et préparation au PRC).

L'UFCM-CGT revendique l'arrêt de tout dispositif expérimental conduisant à la dispense du PRC.

4.47 L'UFCM-CGT revendique que l'accès au collège cadres par la voie rapide soit maintenu pour l'ensemble des filières avec des ouvertures de sessions annuelles.

4.48 Constat d'aptitude

4.49 L'UFCM-CGT revendique l'organisation des constats d'aptitude, respectant les règles statutaires, en s'assurant notamment des objectifs pédagogiques (contenu) et de la durée consacrée à l'acquisition de ces objectifs.

4.50 La notation

4.51 Qualification D : cette qualification consacre l'expérience acquise et la maîtrise des savoir-faire.

4.52 Afin d'assurer équité et transparence, l'UFCM-CGT revendique que les opérations de notation en qualifications, niveaux et positions de rémunération, de l'ensemble des agents à la qualification D, reviennent au niveau régional.

4.53 L'UFCM-CGT revendique la prise en compte de l'expérience acquise par le biais des VAE / VAP pour faciliter l'accès à la qualification E des agents de qualification D.

- 4.54 Le déroulement de carrière
- 4.55 L'UFCM-CGT revendique que les femmes aient un déroulement de carrière et un parcours professionnel identiques à ceux des hommes, qui leur permettent d'accéder à toutes les responsabilités dans l'entreprise.
- 4.56 L'UFCM-CGT revendique l'accès à toutes les données de déroulement de carrière quel que soit leur contrat de travail afin de pouvoir travailler la situation comparée entre les femmes et les hommes.
- 4.57 L'UFCM-CGT dénonce la prépondérance du critère de présentéisme physique et/ou numérique ainsi que le savoir-être, comme moyen de reconnaissance pour le déroulement de carrière.
- 4.58 L'UFCM-CGT revendique que les personnels du GPF sans poste (dans les EIM ou autres) ne soient pas discriminé-e-s en déroulement de carrière par rapport aux agents en poste. Ils-elles doivent bénéficier du déroulement moyen.
- 4.59 L'UFCM-CGT dénonce le système de promotion en qualification, exclusivement basé sur les vacances de postes, c'est-à-dire conditionné à des efforts de mobilité géographique et/ou fonctionnelle.
- 4.60 L'UFCM-CGT revendique que la notation en qualification ne s'effectue pas au regard des cadres d'organisation mais par rapport aux compétences acquises, nécessaires à l'accomplissement des tâches et des missions, conformément aux critères statutaires.
- 4.61 L'UFCM-CGT revendique la mise en place de points d'étape annuels transparents sur le déroulement du cursus des Jeunes Cadres et des Attaché-e-s TS jusqu'à leur détachement. A chaque point d'étape, sans avis négatif motivé, une position de rémunération supplémentaire doit leur être attribuée et la réduction de la durée du statut d'attaché-e prononcée.
- 4.62 L'UFCM-CGT revendique qu'au sein du GPF, soit porté à 50% pour les maîtrises et cadres, le contingent prioritaire des positions de rémunération.
- 4.63 L'UFCM-CGT revendique que les connaissances et compétences acquises à l'issue des formations soient reconnues et prises en compte dans le déroulement de carrière et les évolutions professionnelles.
- 4.64 Pour l'UFCM-CGT, le principe des postes à fourchette doit être généralisé pour les technicien-ne-s/expert-e-s mais strictement encadré avec un contrôle accru des délégué-e-s de commission maîtrises et cadres.
- 4.65 L'UFCM-CGT dénonce le passage obligé par des postes de managers pour accéder au collège cadres ou à une autre qualification supérieure, ce qui se généralise dans de nombreuses filières. De la même manière, la préférence donnée aux managers dans le déroulement en niveau, voire en PR, est une pratique non statutaire qui doit disparaître.
- 4.66 L'UFCM-CGT revendique un déroulement de carrière identique que l'on soit Technicien-ne, Expert-e ou Manager.
- 4.67 L'UFCM-CGT revendique que les cadres supérieur-e-s et dirigeant-e-s soient prioritairement issu-e-s de la promotion interne et conservent leur statut du cadre permanent, qu'ils-elles ne soient pas obligé-e-s ou fortement incité-e-s à renoncer à celui-ci.
- 4.68 L'UFCM-CGT revendique que la transmission des savoirs et des savoir-faire, enjeu majeur pour les années à venir, soit reconnue et valorisée dans la notation.
- 4.69 L'UFCM-CGT revendique des modalités du déroulement de carrière identiques pour tou-t-e-s les salarié-e-s quel que soit leur contrat de travail, celle du cadre permanent restant la référence (mobilité professionnelle, principes de progression dans la grille de qualification ou assimilée, accès à la promotion par les voies rapides).
- 4.70 Place et rôle des délégué-e-s de commission
- 4.71 L'UFCM-CGT revendique que les délégué-e-s de commission maîtrises et cadres participent et interviennent dès les processus de sélection, dans toutes les étapes des cursus professionnels des jeunes diplômé-e-s.
- 4.72 Concernant l'examen d'accès à la qualification E et au-delà, l'UFCM-CGT revendique que les délégué-e-s de commission puissent suivre toutes les parties et épreuves, de la validation des Prérequis, des Unités de Valeur (UV) jusqu'à la nomination dans le respect du tableau d'aptitude établi lors du jury final. L'UFCM-CGT revendique que les notes obtenues aux différentes UV ne soient pas communiquées aux agents avant la tenue du jury final afin que ce dernier puisse exercer toutes ses prérogatives.
- 4.73 Concernant les dispositifs d'accès à cadre, l'UFCM-CGT revendique que les délégué-e-s de commission participent à toutes les étapes de ce processus.
- 4.74 L'UFCM-CGT revendique que pour le niveau de recrutement et le déroulement de carrière des Attaché-e-s TS et des Jeunes cadres, les délégué-e-s de commission disposent de nouvelles prérogatives permettant le suivi et l'intervention à chaque étape du parcours.
- 4.75 L'UFCM-CGT revendique qu'au sein du GPF, la situation des contractuel-le-s relevant de l'annexe A ou C soit examinée dans des commissions de notation appropriées ou identiques et selon le même calendrier que les agents du cadre permanent.
- 4.75 bis : L'UFCM-CGT revendique que les contractuel-le-s des annexes C et A et les agents du Cadre Permanent soient sur le même listing pour l'accès en qualification.
- 4.76 L'évaluation

- 4.77 L'UFCM-CGT revendique que les échanges entre l'agent et son N+1, notamment dans le cadre de l'EIA et du RPA, se limitent strictement à la dimension professionnelle des activités et des missions, tant pour la partie bilan de l'année écoulée que pour les perspectives de travail de l'année à venir.
- 4.78 L'UFCM-CGT revendique que les EIA et RPA permettent de discuter et de négocier des moyens mis à disposition (humains, logistiques, financiers, coopérations et appuis nécessaires) indispensables à la réalisation des activités dont l'agent est responsable et tiennent compte des particularités liées au temps de travail (temps partiel, délégation, mandat...) sans discrimination possible pour et dans le collectif de travail.
- 4.79 L'UFCM-CGT revendique que ces moyens négociés puissent être, à toute occasion, rediscutés.
- 4.80 Pour l'UFCM-CGT, les critères d'évaluation préalablement discutés collectivement doivent exclure toute forme d'appréciation sur la personnalité et les engagements personnels, ils doivent être exclusivement professionnels dans le respect des critères du statut. Toute évaluation doit en outre être encadrée par l'exigence du respect des fondamentaux suivants : respect de la loi, de la sécurité des circulations et des personnes, de la qualité du service dû aux usagers, de la dignité et de l'intégrité des salarié-e-s.
- 4.81 L'UFCM-CGT revendique la possibilité d'être assisté-e d'un-e délégué-e lors de toute forme d'entretien individuel. Pour l'UFCM-CGT, il ne doit pas y avoir d'auto évaluation en préalable aux entretiens.
- 4.82 Pour l'UFCM-CGT, la dématérialisation des écrits doit être en conformité avec la Loi informatique et liberté. L'agent doit garder la pleine maîtrise de l'accès à son entretien. Le stockage et la diffusion doivent être limités dans le temps et l'agent doit être informé-e des utilisateurs potentiels de ces données.

## 5.1 Conditions de Vie et de Travail

### 5.2 Organisation, temps, rythmes et conditions de travail

Préambule :

Comme lors des négociations sur le cadre réglementaire (décrets socles, accord de branches et accord d'entreprise), la fédération CGT des cheminots et son UFCM continuent de revendiquer la mise en œuvre des 32H dans la branche ferroviaire. La fédération CGT des cheminots n'a pas signé l'accord forfait-jours, imposé par la Direction à l'issue des Tables Rondes. La fédération CGT des cheminots et son UFCM continueront à mobiliser les cheminot-e-s de l'encadrement, afin de porter leurs revendications qui garantissent de bonnes conditions de vie et de travail, leur équilibre vie personnelle et vie professionnelle et leur santé au travail. La fédération CGT des cheminots et son UFCM demandent que la Direction tienne compte de l'étude SECAFI commanditée par le CCGPF, des préconisations et des justes revendications de l'encadrement.

- 5.3 Afin de respecter l'équilibre entre vie privée/vie professionnelle, l'UFCM-CGT demande la mise en place d'un dispositif auto-déclaratif a posteriori, inviolable et infalsifiable, des heures réellement effectuées, garant du respect de la référence horaire reprise dans l'accord forfait jours (1589 heures). L'UFCM-CGT propose, partout où c'est possible, le recours aux horaires individualisés comme une alternative au forfait-jours.
- 5.4 L'UFCM-CGT revendique un dispositif d'alerte, dès le non-respect des repos quotidiens, hebdomadaires, annuels. Ce dispositif permettrait tout autant de protéger le-la salarié-e au forfait-jours que son-sa responsable quant aux moyens mis à sa disposition.
- 5.5 L'UFCM-CGT revendique la transparence pour la définition des postes éligibles au forfait-jours qui devront être soumis à l'expertise des CHSCT.
- 5.6 L'UFCM-CGT revendique les moyens nécessaires (humains et organisationnels) à l'encadrement pour pouvoir assurer correctement ses nouvelles responsabilités professionnelles, juridiques et pénales afin de gérer les agents au forfait-jours.
- 5.7 L'UFCM-CGT revendique des garanties pour le non-dépassement du nombre maximum de jours travaillés.
- 5.9 L'UFCM-CGT revendique que les postes éligibles au forfait-jours soient accessibles aux salarié-e-s ne souhaitant pas choisir ce type d'organisation.
- 5.10 L'UFCM-CGT rappelle qu'il est de la responsabilité de l'employeur d'adapter le poste de travail au choix des salarié-e-s. L'entreprise doit mettre en œuvre des organisations du travail avec les moyens réglementaires à sa disposition.
- 5.11 L'UFCM-CGT revendique que le forfait-jours ne puisse être proposé qu'après attribution du poste.
- 5.12 L'UFCM-CGT exige le retour des paramètres géographiques de proximité pour réaliser un travail de qualité.
- 5.13 L'UFCM-CGT revendique une politique de l'emploi et d'organisation de la production qui permette d'éviter le recours systématique aux heures supplémentaires, à la sous-traitance et de contrôler, pour les limiter, les astreintes demandées aux agents. En cas d'aléas, lorsque les pics de charge sont inévitables, l'UFCM-CGT revendique une traçabilité précise et exacte des heures supplémentaires afin qu'elles soient récupérées.
- 5.14 L'UFCM-CGT considère et rappelle que le respect de la réglementation du travail, de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle vaut également pour les agents non soumis à tableau de service.

- 5.15 L'UFCM-CGT revendique l'instauration d'un droit à la déconnexion en dehors des heures de travail collectives par l'introduction de bornes horaires journalières et hebdomadaires.
- 5.16 L'UFCM-CGT revendique le respect du temps libre personnel sans être sollicité par courriel ou par téléphone.
- 5.17 L'UFCM-CGT demande la mise en place de dispositions supplémentaires pour une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale, notamment en luttant contre le culte du présentisme et les réunions après 17h.
- 5.18 Le congé parental ne doit pas avoir d'effet négatif sur la carrière. L'UFCM-CGT revendique une meilleure prise en charge au retour des congés pour élever un enfant, afin de permettre une réintégration en adéquation avec les besoins et les demandes des agents.
- 5.19 L'UFCM-CGT exige une remise à plat des modalités d'organisation de la production dès lors qu'apparaît une surcharge continue de travail qui serait susceptible de faire porter des risques sur la santé des salariés et/ou la qualité du travail effectué. L'UFCM-CGT revendique le droit d'alerter sa hiérarchie pour tout agent d'encadrement qui estimerait que de tels risques pourraient altérer le fonctionnement et l'équilibre de son équipe et/ou le sien.
- 5.20 L'UFCM-CGT refuse que les agents d'encadrement soient utilisés hors de leurs compétences/métiers et dévoyés à l'accomplissement de tâches pour compenser des manques d'effectifs ou « casser » des mouvements de grève.
- 5.21 L'UFCM-CGT revendique un véritable équilibre vie professionnelle/vie personnelle pour lutter contre les dérives de productivité, d'isolement et d'économies de charges fixes. C'est pourquoi, l'UFCM-CGT revendique un encadrement du télétravail, travail bi localisé, travail nomade ou travail à distance. De plus, l'UFCM-CGT revendique un retour d'expérience sur ces modes d'organisation du travail.
- 5.22 L'UFCM-CGT exige une possibilité effective d'accès au temps partiel, avec adaptation systématique de la charge de travail, pour tous les agents de l'encadrement.
- 5.23 L'UFCM-CGT revendique l'arrêt des restructurations et un retour d'expérience sur les réorganisations de ces dernières années surtout en termes de sécurité, de conditions de travail et de qualité de service rendu.
- 5.24 L'UFCM-CGT revendique que le travail de nuit soit limité aux missions de Service Public, avec un droit de regard des représentant-e-s du personnel. Il ne doit pas découler des seuls critères de rentabilité et de productivité.
- 5.25 L'UFCM-CGT revendique que les agents sans poste hors et dans les Espaces Initiatives Mobilités (EIM) se voient proposer une tenue de poste pérenne dans leur domaine de compétences et en proximité géographique, ou à défaut une formation leur permettant de trouver un poste dans les meilleurs délais.
- 5.26 Facilités de circulation
- 5.27 L'UFCM-CGT revendique l'attribution de la « carte de circulation de 1ère classe » pour tous les agents de maîtrise et l'équivalent pour les contractuel-le-s.
- 5.28 De plus en plus de salarié-e-s maîtrises ou cadres se rendent à l'étranger dans le cadre des nécessités du service. L'UFCM-CGT exige que les frais de déplacements inhérents soient pris en charge par la SNCF ainsi que le définit l'article 119 du RHO131 « Rémunération du personnel au cadre permanent ».
- 5.29 L'UFCM-CGT revendique la gratuité pour tout déplacement lié aux besoins de service et l'accès sans réserve du lundi matin au vendredi soir.

## 6.1 Droits et Libertés

- 6.2 L'UFCM-CGT exige que les responsabilités soient clairement identifiées et assumées depuis le sommet de l'entreprise jusqu'à sa base. Chaque agent de maîtrise et cadre, à son niveau, doit savoir à qui s'adresser pour trouver les arbitrages aux problèmes qu'il-elle rencontre notamment lorsque, ni ses moyens, ni ses prérogatives réelles ne permettent qu'il-elle les traite.
- 6.3 L'UFCM-CGT revendique que les encadrant-e-s qui auront des agents au forfait-jours dans leur équipe disposent des moyens nécessaires à l'application de l'accord concernant l'ensemble des points touchant la charge de travail.
- 6.4 L'UFCM-CGT revendique que dans le cadre de l'application de l'accord forfait-jours, le N+1 des agents qui y seront soumis ne soit pas le seul responsable de la charge de travail qui leur est dévolue. Cette responsabilité doit être partagée par l'ensemble de la ligne hiérarchique.
- 6.5 L'UFCM-CGT revendique que, dans l'exercice de ses fonctions professionnelles, tout agent d'encadrement puisse exprimer librement son opinion ou son analyse sur les sujets ou les projets de l'entreprise sans que cela ne pèjore ni son parcours professionnel ni sa rémunération.
- 6.6 L'UFCM-CGT exige que chaque agent de maîtrise ou cadre soit informé-e tout au long de son parcours professionnel, y compris pendant le temps d'attachement pour les ATT TS et jeunes cadres, des appréciations portées à son sujet par sa hiérarchie sur son dossier individuel, ainsi qu'en comité de carrière et commissions de notation.
- 6.7 L'UFCM-CGT revendique un droit de refus, de retrait ou de lanceur d'alerte pour chaque agent de maîtrise ou cadre dès lors que des objectifs ou ordres donnés ne respectent pas le droit, les libertés fondamentales, les règles de sécurité, l'éthique professionnelle ou engendrent un risque pour l'intégrité physique et mentale. L'usage de ce droit ne peut être prétexte à discrimination.

- 6.8 L'UFCM-CGT exige le respect et l'application des accords et règlements (Accord du 11 janvier 1996, RH0612, RH0637) et l'accès aux différents emplois correspondant aux compétences des agents qui en font la demande.
- 6.9 L'UFCM-CGT exige, pour les agents de maîtrise et cadres, le plein exercice du droit syndical, le droit de grève dans les mêmes conditions que les autres salarié-e-s, sans aucune pression ou conséquence sur leur parcours professionnel.
- 6.10 L'UFCM-CGT revendique une formation pour tous les jeunes embauché-e-s sur la gestion des risques rencontrés dans l'entreprise (risque ferroviaire, risque juridique, santé au travail) et des remises à niveau régulières.
- 6.11 Direction de l'Ethique
- 6.12 La Direction de l'Ethique a vu ses activités démultipliées lors de la dernière période. De nombreux exemples montrent qu'elle conduit ses enquêtes à charge avec négation de la présomption d'innocence. Des auditions de témoins ou de « présumés » coupables se transforment en véritables interrogatoires. Ces pratiques régulières d'intimidations ou de manipulations sont contraires aux principes qui prévalent dans un Etat de droit.
- 6.13 L'UFCM-CGT revendique la dissolution de la direction de l'éthique, véritable police politique. La direction devra s'en tenir aux principes d'états de droit, à la loi et à la réglementation interne.
- 6.14. L'UFCM-CGT revendique la suspension de toutes les procédures en cours et l'annulation des sanctions appliquées dans le cadre de ces procédures.
- 6.15 L'UFCM-CGT revendique que la situation des agents en EIM fasse l'objet d'un suivi régulier à chaque réunion ordinaire des CHSCT des établissements cédants.
- 6.16 L'UFCM-CGT revendique pour les cheminots maîtrises et cadres qui ont des responsabilités syndicales que leur charge de travail et leurs objectifs soient adaptés au temps d'absence correspondant à ces responsabilités.



## GLOSSAIRE

(valable pour le document d'orientation et les repères revendicatifs)

ATT-TS	Attaché Technicien Supérieur	EIM	Espace Initiative Mobilité
CCGPF	Comité Central du Groupe Public Ferroviaire	EPIC	Etablissement Public à Caractère Industriel et Commercial
CCN	Convention Collective Nationale.	EPSF	Etablissement Public de Sécurité Ferroviaire
CDD	Contrat à Durée Déterminée	GIR	Gratification Individuelle de Résultats
CDI	Contrat à Durée Indéterminée	GNC	Groupement National Cadres
CE	Comité d'Etablissement	GNCS	Groupement National Cadres Supérieurs
CHSCT	Comite Hygiène Sécurité et Conditions de Travail	GRC	Groupement Régional Cadres
CIF	Congé Individuel de Formation	GPF	Groupe Public Ferroviaire
CK	Conseiller Carrière	IRP	Institutions Représentatives du Personnel
CO	Cadre d'Organisation	LISEA	Ligne à grande vitesse Sud-Europe-Atlantique
COFO	COrrrespondant FOrmation	PPP	Partenariat Public Privé
COMET	COrrrespondant METier	PRC	Pré-Requis Cadre
COMEX	Comité Exécutif (de chacun des EPIC du GPF)	RPA	Rendez-vous Professionnel Annuel
CPF	Compte Personnel de Formation	TP	Transport Public
CTN	Collectif Technique National	UGICT	Union Générale des Ingénieurs Cadres et Techniciens
CTS	Collectif Technique de Secteur	UV	Unité de Valeur
DP	Délégué du Personnel	VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
DPX	Dirigeant de Proximité	VAP	Validation des Acquis Professionnels.
DUO	Dirigeant d'Unité Opérationnelle		
EIA	Entretien Individuel Annuel		

### Les règles de l'art

Les règles de l'art sont celles qui correspondent à l'état de la technique au moment de la réalisation de l'ouvrage ou de la prestation. Ces règles se composent d'un ensemble de pratiques professionnelles à respecter qui sont spécifiques à chaque domaine afin que les ouvrages ou les prestations soient correctement réalisés.

NB : Par encadrement, nous entendons les salarié-e-s des 2<sup>e</sup> (agents de maîtrise) ou 3<sup>e</sup> collèges (cadres), quelle que soit la réalité de leurs missions : managers, techniciens, experts ...

Dans le présent document, le terme « Sncf » désigne soit l'EPIC Sncf soit l'ensemble du GPF issu de la loi portant réforme ferroviaire du 4 août 2014.



