

N° 877 | JANVIER/FÉVRIER 2025

MENSUEL - PRIX : 1€50

Le Mag

LA REVUE DE L'UNSA-FERROVIAIRE



**NOS PROPOSITIONS
POUR L'ENCADREMENT
À LA SNCF**



ÉPARGNE SALARIALE

Constituez une épargne et réalisez vos projets !

Avec les solutions d'épargne salariale de Malakoff Humanis, vous bénéficiez de nombreux avantages.

- Recevez un **complément de rémunération** lié aux succès de l'entreprise.
- **Réalisez vos projets** personnels et familiaux avec l'épargne constituée.
- Sécurisez votre avenir et **préparez-vous sereinement pour la retraite**.

Le tout dans un cadre fiscal & social avantageux !

Retrouvez toutes nos solutions
en scannant ce QR code ou sur
malakoffhumanis.com



Votre contact : relations-exterieures@malakoffhumanis.com



SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

PAGES 4/5

EDITO

Par Fabrice CHARRIÈRE

2025, les cheminots resteront vigilants

PAGES 6/23

À LA UNE

NOS PROPOSITIONS POUR L'ENCADREMENT

Nos revendications ont enfin trouvé un écho lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO) 2024, où la direction de la SNCF s'est engagée à créer un groupe de travail dédié à l'encadrement. Cette avancée, obtenue grâce à notre persévérance, ouvre la voie à des discussions concrètes sur l'avenir de nos agents d'encadrement.



Le Mag, la revue de l'UNSA-Ferroviaire

56, rue du Fbg Montmartre
75009 Paris
federation@unsa-ferroviaire.org
Site : www.unsa-ferroviaire.org

Directeur de la publication :
Fabrice Charrière
charriere.f@unsa-ferroviaire.org

Rédacteurs en chef :
Gilles Dontenvill & Fred Porcel

Photos :
Pixabay.com, Freepik.com, Pexels.com

CPPAP : 0327 S 07536
ISSN : 2431-6814

Conception/réalisation :
Agence Ippac - www.ippac.fr

Impression :
ROTO CHAMPAGNE
Z.I. La Dame Huguenotte
52000 CHAUMONT



> LE BAROMÈTRE DES RETRAITÉS

Restitution de notre enquête pour cerner les attentes et les problèmes des retraités qui ont accepté de partager leur ressenti avec l'UNSA.

PAGES 24/27

LES PLUS ++

> Du côté des UFR



• Financement de la Sécurité sociale :
le déficit se creuse

> Du côté des AG

- Une quarantaine de retraités ont participé à l'AG de l'UFR de Lille
- AG de l'UR Languedoc-Roussillon
- AG UFR Paris Sud-Est



SCANNEZ-MOI
POUR NOUS
CONTACTER

UNSA
Ferroviaire

Facebook Instagram YouTube LinkedIn X

Besoin d'un coup de main ?



Par Fabrice CHARRIÈRE

Secrétaire Général
de l'UNSA-Ferroviaire

2025, les cheminots resteront vigilants

Tout d'abord, au nom du bureau fédéral, je vous souhaite à toutes et à tous une **très bonne année 2025** ! Qu'elle vous apporte, pour vous et vos proches, le meilleur, tant d'un point de vue personnel que professionnel.

Avant d'évoquer les enjeux de 2025, il me semble important d'évoquer rétrospectivement **l'action menée concernant Fret et Voyageurs** en fin d'année 2024. En effet, après une grève unitaire de 24h le 21 novembre, direction SNCF et ministère ont enfin accepté d'ouvrir la porte de la négociation. Lors de ces échanges, l'UNSA-Ferroviaire a revendiqué et obtenu des engagements concernant le cadre social des salariés transférés. Tout d'abord au niveau des deux futures filiales Fret (Hexafret et Technis) avec la signature par l'UNSA-Ferroviaire des accords de transition qui maintiennent l'intégralité des droits des cheminots transférés pendant au moins trois ans.

Concernant Voyageurs, la direction a accepté de remettre à la signature l'accord négocié et signé par la seule UNSA-Ferroviaire en mai dernier. Nous avons obtenu une amélioration que nous portons dès le 3 juin dernier auprès du DRH et que nous avons rappelée au président Farandou le 29 novembre : le maintien de l'accord sur l'organisation du travail pendant 24 mois, au lieu des 15 mois prévus par la loi.

Le 4 décembre au matin, le ministre nous recevait pour une table ronde tripartite (ministère - SNCF - syndicats) et prenait en compte partiellement nos demandes. Un courrier dans la journée nous confirmera que le ministre s'engage à **conserver le caractère public du capital d'Hexafret et Technis** au sein du groupe public ferroviaire. Il s'engage également à intervenir auprès de la Commission européenne pour ne pas appliquer la limitation faite aux deux filiales de Fret SNCF de ne pas reprendre un marché avant 10 ans (les 23 flux donnés aux sociétés concurrentes de SNCF) au cas où un marché serait abandonné et donnerait lieu à un report modal du fer vers la route. Le 4 décembre au soir, le gouvernement tombait...



Avant d'évoquer les enjeux de 2025, il me semble important d'évoquer rétrospectivement l'action menée concernant Fret et Voyageurs en fin d'année 2024.



À l'heure où j'écris ces lignes, les nouveaux Premier ministre et ministre des Transports ne sont pas nommés. Cette nouvelle période d'instabilité politique n'est pas de nature à rassurer les salariés du ferroviaire, mais ils savent pouvoir compter sur l'UNSA-Ferroviaire pour les défendre et les accompagner, quels que soient les responsables politiques en place.

Consciente des avancées obtenues et de l'absence d'interlocuteur au niveau gouvernemental, l'UNSA-Ferroviaire a proposé à l'interfédérale de suspendre l'appel à la grève et de continuer le combat sous d'autres formes. En premier lieu, en mettant sous vigilance les futures négociations au niveau des différentes filiales. Si le dialogue social n'était pas au niveau attendu début 2025, notre fédération saurait prendre ses responsabilités.

C'est dans cet esprit constructif et en responsabilité que le bureau fédéral du 5 décembre a décidé de **ne pas appeler à la grève reconductible** prévue pour débiter le 11 décembre à 19h. Cette décision ne remet pas en cause nos revendications plus larges :

- **Non à la discontinuité** actant la fin de Fret SNCF et la création des deux filiales Hexafret et Technis. Cette décision est contraire aux enjeux sociaux, économiques et écologiques de notre époque.

- **Non à la filialisation** des services actuellement opérés par SNCF Voyageurs. La concurrence au fret en France depuis 20 ans n'a pas permis de développer le transport de marchandises, c'est même l'inverse qui s'est opéré avec un report modal du ferroviaire vers la route. L'exemple britannique avec une renationalisation des transports régionaux de voyageurs devrait amener la France à stopper alors qu'il est encore temps.

- **Oui à un plan pluriannuel d'investissement** dans les infrastructures ferroviaires, nécessaire à la régénération, la maintenance et au développement du réseau ferré.

Ces revendications perdurent en 2025, nous continuerons de les porter. Même si nous combattons des lois injustes, nous les respectons et défendons tous les salariés.

2025 ne sera pas une année de repos. Tout d'abord, les **premiers transferts de salariés** dans les filiales Voyageurs ont eu lieu le 15 décembre dernier et nous sommes désormais dans leur mise en application concrète. Depuis le 1^{er} janvier, les salariés de Fret travaillent pour Hexafret ou Technis. Si la fédération a garanti des droits pour les salariés, il reste encore beaucoup de travail et de négociations à venir. Pour cela, il faudra que ces nouvelles entités se dotent d'un syndicat efficace et utile : l'UNSA-Ferroviaire !

Il est important que nous ayons des listes sur tous les périmètres et que la représentativité soit au niveau des enjeux.

L'agenda social est une nouvelle fois chargé au niveau de la branche, où il nous faudra avancer sur les sujets cruciaux de la formation, l'inaptitude, la sécurisation des parcours professionnels et la protection sociale complémentaire.

Côté SNCF, des négociations vont s'ouvrir sur le droit syndical dans un contexte de multiplication de filiales. Le 1^{er} mai 2025, date historique de revendication des travailleurs, sera le jour du lancement de la protection sociale complémentaire pour tous les salariés SNCF. Cette avancée sociale majeure pour les cheminotes et les cheminots est à mettre à l'actif de la fédération UNSA-Ferroviaire. Les actuels retraités statutaires de SNCF pourront adhérer pendant un an à cette nouvelle complémentaire santé, pour un tarif négocié qui n'évoluera pas en fonction de l'âge. L'Union fédérale des retraités, intégrée à notre fédération, nous partage d'ailleurs la **restitution de son sondage aux retraités** dans ce Mag.

Ce Mag vous présente également **nos revendications pour l'encadrement**. Ce sujet fait partie de l'agenda social 2025, grâce à la pugnacité de l'UNSA-Ferroviaire.

Enfin, **en juin 2025 la fédération tiendra son congrès à Marseille**. Ce sera l'occasion de beaux échanges et de débats démocratiques : il s'agira aussi de procéder au renouvellement de l'équipe fédérale. Vous pourrez compter sur moi jusqu'à cette date pour porter haut les couleurs de l'UNSA-Ferroviaire et, je l'espère, continuer ensuite dans le respect de la ligne revendicative que le congrès aura fixée.

L'UNSA-Ferroviaire représente et défend l'intérêt de l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire et invite l'ensemble des cheminotes et cheminots à rejoindre la première organisation syndicale réformatrice à la SNCF et dans la branche.

Bonne année 2025 !



NOS PROPOSITIONS POUR L'ENCADREMENT



Depuis plusieurs années, notre fédération alertait sur la nécessité d'une meilleure considération des agents d'encadrement.



INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, notre fédération alertait sur la nécessité d'une **meilleure considération des agents d'encadrement**. Nos revendications ont enfin trouvé un écho lors de la négociation annuelle obligatoire (NAO) 2024, où la direction de la SNCF s'est engagée à créer un groupe de travail dédié à l'encadrement. Cette avancée, obtenue grâce à notre persévérance, ouvre la voie à des discussions concrètes sur l'avenir de nos agents d'encadrement.

Le contexte actuel de transformation profonde du groupe SNCF, marqué par des réorganisations successives et l'évolution des métiers ferroviaires, exige une attention particulière à l'égard de notre encadrement. Les remontées du terrain sont sans équivoque : **nos encadrants expriment un besoin urgent de reconnaissance, d'évolution de carrière et d'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.**

Face à ces enjeux, l'UNSA-Ferroviaire a élaboré des propositions innovantes et réalistes, structurées autour de plusieurs axes majeurs :

- > l'optimisation du **forfait en jours** pour une meilleure gestion du temps de travail et pour mieux encadrer la notion d'alerte sur la charge de travail ;
- > l'encadrement des **rythmes de travail** en distanciel, adapté aux nouvelles réalités du télétravail ;
- > la création d'une **filière « expert »** valorisant les compétences techniques au même titre que les responsabilités managériales ;
- > le renforcement des **dispositifs de formation** et de développement des compétences, avec un focus sur les jeunes cadres ;
- > l'amélioration des mécanismes de **rémunération variable**, pour une juste reconnaissance de l'engagement et de l'expertise.

Ces propositions visent à répondre aux attentes spécifiques de l'encadrement, tout en s'inscrivant dans une vision globale de progrès social pour l'ensemble des cheminotes et des cheminots. Elles ont été pensées pour renforcer l'attractivité de nos métiers, fidéliser nos talents et garantir l'excellence opérationnelle qui fait la fierté de notre entreprise. Nous sommes convaincus que l'amélioration des conditions de travail et des perspectives de carrière de notre encadrement est un investissement crucial pour l'avenir de la SNCF.

Ce cahier revendicatif est notre contribution à un dialogue social ambitieux. Il traduit notre volonté de construire, ensemble, des solutions durables qui répondent aux aspirations de nos cadres, tout en servant les intérêts à long terme de notre entreprise.

DÉFINITION

L'encadrement à la SNCF peut être défini comme l'ensemble des agents exerçant des responsabilités d'expertise, de management ou de direction, de la classe 5 à la classe 9. Cela inclut :

- > les agents de maîtrise (classe 4 et 5) ayant des responsabilités d'encadrement de proximité (ex : les REQ à SNCF Réseau) ;
- > les cadres (classes 6 à 8) occupant des fonctions de management intermédiaire et supérieur ou d'expertise ;
- > tous les cadres supérieurs (classe 9) ;
- > les experts et spécialistes techniques de haut niveau, quelle que soit leur classe (à partir de classe 5), sans nécessairement de fonction managériale, mais dont l'expertise est cruciale pour l'entreprise ;
- > les chefs de projets et responsables fonctionnels, pilotant des missions transverses ou stratégiques.

Pour l'UNSA-Ferroviaire, une cheminote ou un cheminot ayant des responsabilités de management opérationnel doit a minima être classe 5.

En attendant, l'obtention de cette revendication, l'UNSA-Ferroviaire englobe ces classes 4 dans l'encadrement.

Notre définition de l'encadrement prend en compte non seulement la position hiérarchique, mais aussi le niveau d'expertise et de responsabilité, reconnaissant ainsi la diversité des profils d'encadrement au sein du groupe SNCF. Cette approche permet d'inclure l'ensemble des agents contribuant, par leurs compétences et responsabilités, à la performance et au pilotage de l'entreprise, au-delà des seules fonctions managériales classiques.

PROPOSITIONS

1

APPLICATION ET OPTIMISATION DU FORFAIT EN JOURS

1.1

UN OUTIL DIGITAL D'AUTO-SUIVI DU TEMPS DE TRAVAIL

L'UNSA-Ferroviaire propose le développement interne (par la DSI¹ SNCF) d'une application personnelle et confidentielle - en complément de Microsoft Teams ou de Microsoft Outlook. Géré par l'agent lui-même, cet outil vise à **améliorer l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle** et à protéger la santé des encadrants au forfait en jours. Cette application, qui serait mise à disposition sur la base du volontariat, permettrait à chaque agent de :

- > suivre de manière autonome son temps de travail et de repos ;
- > visualiser ses propres tendances d'activité sur différentes périodes ;
- > recevoir des alertes personnalisées en cas d'approche des seuils légaux ;
- > planifier et optimiser ses jours de repos de manière proactive.



Pour l'UNSA-Ferroviaire, une cheminote ou un cheminot ayant des responsabilités de management opérationnel doit a minima être classe 5.



¹ Direction des systèmes d'information





Les données saisies resteraient strictement personnelles et ne seraient pas accessibles à la hiérarchie ou aux RH sans l'accord explicite de l'agent. L'agent serait le seul à décider d'utiliser ou non l'application et à quelle fréquence. Cet outil intégrerait des informations sur la réglementation du forfait en jours et des conseils pour une meilleure gestion du temps. Il offrirait la possibilité pour l'agent de définir ses propres objectifs d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle, etc.

Ailleurs ? Ça fonctionne. La Société Générale a mis en place un système similaire appelé «Time@SG», qui a été bien accueilli par les cadres, car perçu comme un outil d'aide plutôt que de contrôle. Après un an d'utilisation, 78% des cadres utilisateurs ont déclaré avoir une meilleure maîtrise de leur temps de travail. De son côté, l'entreprise Schneider Electric a déployé un outil comparable nommé « FlexOtime », qui a conduit à une réduction de 12% des heures supplémentaires non planifiées et à une amélioration de 15% de la satisfaction des cadres concernant leur équilibre vie professionnelle-vie personnelle

1.2 ENTRETIENS D'ÉQUILIBRE PROFESSIONNEL DANS L'EIA

Nous proposons la mise en place d'entretiens dédiés à l'équilibre professionnel entre l'agent et son supérieur hiérarchique dans l'EIA (à effet immédiat si une alerte sur la charge de travail s'est déclenchée dans Optimum). Ces entretiens devront être semestriels en cas d'alerte et bien distincts de l'évaluation de la performance, ou de l'EP² et doivent viser à assurer le bien-être de l'agent et l'efficacité de son organisation de travail.

Les objectifs de ces entretiens seraient les suivants : l'évaluation de la charge de travail de manière objective, l'anticipation des besoins en formation ou en accompagnement, l'identification des facteurs de stress ou de surcharge éventuels afin d'ajuster les objectifs et les moyens si nécessaire. L'ensemble de ces mesures doit favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Ces entretiens n'auraient pas d'impact direct sur l'évaluation de la performance ou la rémunération et ne peuvent servir en aucune façon à une argumentation d'évaluation. L'agent a le droit de demander la présence d'un représentant du personnel lors de l'entretien. En cas de désaccord persistant sur la charge de travail, une médiation par les RH peut être demandée.

1.3 RENFORCEMENT DU DROIT À LA DÉCONNEXION ET PROMOTION DU TRAVAIL EFFICIENT

L'UNSA-Ferroviaire propose la mise en place d'un dispositif complet visant à renforcer concrètement le droit à la déconnexion des agents d'encadrement au forfait en jours, tout en favorisant des périodes de travail en profondeur, préservant ainsi la qualité de leur travail et leur bien-être.

Ce dispositif s'articule sur cinq grandes mesures :

- > paramétrage des **outils de communication** (message d'absence automatique en dehors des heures de travail, différer l'envoi des mails automatiquement en dehors des horaires de travail, etc.) ;
- > charte du **droit à la déconnexion** et du travail en profondeur avec notamment la clarification des situations d'urgence justifiant un contact en dehors des heures de travail ;
- > formation et sensibilisation, avec notamment un module d'apprentissage en ligne sur les **risques liés à l'hyperconnexion** et les bonnes pratiques, un atelier sur l'exemplarité managériale en matière de déconnexion et de travail en profondeur pour les N+1 ;
- > instauration d'une « **Journée mensuelle de travail en profondeur** » et optimisation de la déconnexion, afin de permettre aux cadres de se consacrer pleinement à des tâches complexes, des projets stratégiques ou du management direct en face à face, sans interruptions liées aux communications électroniques ou aux réunions ;
- > optimisation à la **déconnexion pendant les congés** afin de garantir une véritable coupure pendant les périodes de vacances, pour favoriser la récupération et le bien-être des cadres.



L'UNSA-Ferroviaire propose la mise en place d'un dispositif complet visant à renforcer concrètement le droit à la déconnexion des agents d'encadrement au forfait en jours...



2 Entretien professionnel

Les objectifs de ce dispositif seraient d'assurer un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle, de prévenir les risques psychosociaux liés à l'hyperconnexion, d'améliorer la qualité du travail en favorisant des périodes de concentration sans interruption et, enfin, de responsabiliser à la fois les encadrants et les collaborateurs sur l'usage des outils numériques. Cela permettrait **d'offrir plus de flexibilité aux agents d'encadrement** dans l'organisation de leur travail en cas d'impossibilité de se rendre sur son lieu principal d'affectation (LPA), tout en préservant l'efficacité collective et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Ailleurs, ça fonctionne ! Chez Dassault Systèmes, l'instauration de journées mensuelles sans réunions ni courriels a conduit à une amélioration de 78% du traitement des tâches complexes. La mise en place de «mercredis zen» bimensuels à la Française des jeux a réduit de 25% le stress lié aux réunions et augmenté de 20% le sentiment d'efficacité personnelle. Chez Orange, le paramétrage des outils de communication a permis une réduction de 30% des courriels envoyés en dehors des heures de travail en un an.

2

ENCADREMENT DES RYTHMES DE TRAVAIL EN DISTANCIEL

2.1 INSTAURATION D'UN DISPOSITIF DE TRAVAIL À DOMICILE OCCASIONNEL

Ce dispositif serait ouvert à tous les agents d'encadrement au forfait en jours. Les cadres des classes 6 à 9 au forfait en jours et les agents de maîtrise classe 5 au forfait en jours disposant déjà d'outils de travail à distance mis à disposition par la SNCF y seraient éligibles.

Il viendrait **en complément de l'accord télétravail** existant à la SNCF (article 3 de l'accord collectif de juillet 2017) et des dispositions complémentaires à l'accord collectif présenté à l'instance commune de septembre 2021, sans s'y substituer ni donner lieu aux mêmes indemnités et prescriptions.

Un quota semestriel serait attribué à chaque agent en CDI/CP (hors contrat d'alternance) avec la possibilité d'effectuer jusqu'à 10 jours ouvrés de travail à domicile occasionnel par semestre civil et par agent. Ces jours ne seraient pas cumulables avec les jours de télétravail prévus dans l'accord

existant, ni reportables d'un semestre à l'autre ni sur une autre année.

L'obtention de ces jours de travail à domicile nécessiterait l'accord préalable du responsable hiérarchique requis via mail ou SMS, au plus tard la veille pour le lendemain. La déclaration se ferait via l'outil OPTIMUM du SIRH pour contractualiser la journée de travail et aucune justification de motif ne serait nécessaire.

Ailleurs, ça fonctionne ! Ce dispositif s'inspire directement des pratiques mises en place avec succès chez SYSTRA. Il offre une flexibilité accrue aux cadres pour faire face à des situations imprévues ou pour optimiser ponctuellement leur organisation, sans pour autant se substituer au cadre plus formel du télétravail régulier.

2.2 LES PLAGES DE JOIGNABILITÉ EN TRAVAIL À DISTANCE

Clarifier les attentes en termes de disponibilité lors du travail à distance, tout en préservant l'autonomie des agents d'encadrement, en fixant des plages de joignabilité individualisées de minimum 4 heures par jour pendant lesquelles l'agent s'engage à être joignable. Cette plage horaire serait positionnée de préférence entre 9h et 16h, en accord avec le manager et les besoins du service. Un ajustement ponctuel serait possible avec l'accord du manager et un préavis de 24 heures.



Clarifier les attentes en termes de disponibilité lors du travail à distance, tout en préservant l'autonomie des agents d'encadrement...





S'inspirer de SYNAPSE pour créer, dans chaque société, une voie d'évolution de carrière pour les experts techniques, sans nécessité de prise de responsabilités hiérarchiques.



Afin de renforcer le droit à la déconnexion, l'agent ne serait pas tenu d'être joignable en dehors des plages définies, sauf situation exceptionnelle préalablement convenue et aucune réunion ne serait tenue à partir de 16H.

Ailleurs, ça fonctionne ! Cette proposition s'inspire des pratiques d'entreprises comme Orange ou EDF, qui ont constaté une amélioration de la productivité et de la satisfaction des cadres grâce à une meilleure définition des plages de joignabilité en travail à distance.

2.3 L'AMÉLIORATION DE L'ÉQUIPEMENT

Afin d'optimiser les conditions de travail à domicile pour les cadres pratiquant régulièrement le travail à distance, un **crédit supplémentaire de 300€ tous les trois ans** (en plus des 100€ initiaux prévus dans l'accord Télétravail) serait attribué aux cheminotes et cheminots. Les agents des classes 5 à 9 au forfait en jours qui pratiquent du travail à distance au moins deux jours par semaine en moyenne sur l'année et qui auraient utilisé intégralement le crédit initial de 100€ pourraient y prétendre. Ce crédit supplémentaire pourrait servir à l'achat de matériel ergonomique : siège de bureau, support pour ordinateur portable, repose-pieds... et à l'achat d'équipements d'amélioration de l'environnement de travail : lampe de bureau, casque audio avec réduction de bruit, etc.

En complément de cette mesure, une formation en ligne sur l'ergonomie du poste de travail pourrait être proposée aux bénéficiaires.

Ailleurs, ça fonctionne ! Cette mesure s'inspire des pratiques d'entreprises comme Renault ou PSA, qui ont constaté une amélioration de la productivité et une réduction des troubles musculosquelettiques chez leurs cadres travaillant régulièrement à distance, grâce à un meilleur équipement.

3

REVALORISATION DES PARCOURS ET COMPÉTENCES : CRÉATION D'UNE FILIÈRE « EXPERT » DANS CHAQUE SOCIÉTÉ DU GROUPE SNCF

OBJECTIF

S'inspirer de SYNAPSE pour créer, dans chaque société, une voie d'évolution de carrière pour les experts techniques, sans nécessité de prise de responsabilités hiérarchiques. Créé en 2010, le réseau SYNAPSE au Matériel regroupe 500 à 600 experts SNCF, répartis en six thématiques techniques, restreintes toutefois aux domaines scientifiques et techniques.

3.1 STRUCTURE DE LA FILIÈRE EXPERT

Nous proposons la création d'une filière expertise avec quatre niveaux :

Niveau.1 Expert (équivalent classes 5-6) : professionnel reconnu pour sa maîtrise technique dans un domaine spécifique. Minimum 5 ans d'expérience.

Niveau.2 Expert confirmé (équivalent classe 7) : référent technique reconnu, pilote des projets techniques complexes, forme et conseille ses collègues. Minimum 8 ans d'expérience, publications ou brevets à son actif.

Niveau.3 Expert senior (équivalent classe 8) : expertise de haut niveau. Définit les orientations techniques, représente la SNCF en externe, pilote des projets majeurs. Minimum 12 ans d'expérience, expertise de pointe dans son domaine, reconnaissance externe.

Niveau.4 Expert référent (équivalent classe 9) : expert de référence nationale ou internationale, définit la stratégie d'innovation du groupe dans son domaine, représente la SNCF dans les instances nationales et internationales. Minimum 15 ans



ActionIQ - stock.adobe.com

d'expérience, contributions majeures (brevets et publications de référence), capacité à influencer les orientations stratégiques.

SPÉCIFICITÉS DE LA FILIÈRE EXPERTISE

La progression n'est pas liée à une mobilité géographique, mais à l'élargissement du périmètre d'influence et de responsabilité, avec des passerelles pour progresser dans la filière expertise ou vers des postes managériaux. Un processus d'évaluation spécifique doit être créé et intégré aux EIA, ainsi qu'un statut officiel d'expert du groupe SNCF.

3.2 ARTICULATION AVEC L'ACCORD DE BRANCHE

Cette filière doit s'intégrer dans l'accord de branche Classifications et rémunérations, ainsi que dans la cartographie des emplois du groupe SNCF, avec la création d'une famille d'emplois «Expertise technique et innovation» et de nouveaux emplois-types correspondant aux quatre niveaux de la filière expertise. En complément des critères classants définis dans l'accord de branche, des critères spécifiques à la filière expertise seront ajoutés. La filière Expertise sera intégrée dans le processus d'entretien individuel d'appréciation, avec des objectifs et des critères d'évaluation spécifiques.

3.3 PROCESSUS DE NOMINATION ET D'ÉVALUATION DES EXPERTS

Visant à identifier, reconnaître et valoriser les compétences techniques de haut niveau au sein de SNCF, il s'articule avec les dispositifs existants (EIA, Station C) tout en introduisant des éléments spécifiques à la filière Expertise. Un comité de carrière annuel examine les candidatures, émet un avis motivé à destination d'un comité de validation. Les nominations sont prononcées pour une durée de trois ans renouvelables, formalisée par un avenant au contrat de travail. En cas de non-renouvellement ou de souhait de quitter la filière, un accompagnement est prévu pour définir un nouveau projet professionnel. Un comité de pilotage de la filière Expertise est créé dans chaque société.

3.4 RÉMUNÉRATION ET MÉCANISMES D'ÉVOLUTION

Le système de rémunération de la filière valorise les compétences spécifiques des experts, tout en s'intégrant dans le cadre général de rémunération



Kostantyn - stock.adobe.com

de la SNCF. Une rémunération fixe liée aux classes peut être complétée par une prime d'expertise annuelle et un bonus exceptionnel lié à l'innovation. La progression au sein d'une classe est assurée par le système de positions de rémunération et une évaluation annuelle (EIA). **Il est possible d'évoluer vers un niveau d'expertise supérieur**, de changer d'emploi-type au sein de la filière et de passer de la filière Expertise à la filière managériale.

La rémunération variable évolue avec une augmentation du plafond maximum de la GIR (pour les statutaires), de la part variable (pour les contractuels) de 10% à 13% et la création d'un système de rémunération variable spécifique à la filière : gratification individuelle d'expertise (GIE) en remplacement de la GIR et système de bonus par projet.

4

L'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

4.1 LA « SEMAINE DE TRAVAIL CONCENTRÉ »

Nous proposons la mise en place, sur la base du volontariat et en accord avec le manager, de semaines où le travail est concentré sur 4 jours, permettant ainsi un jour de repos supplémentaire. Cette organisation serait limitée à une semaine par mois pour les agents cadres au forfait en jours et qui n'ont pas accès au télétravail.



La progression n'est pas liée à une mobilité géographique, mais à l'élargissement du périmètre d'influence et de responsabilité, avec des passerelles pour progresser dans la filière expertise ou vers des postes managériaux.





“ Cette mesure s’inscrit dans une logique de réduction du temps de travail, offrant aux cadres un jour de repos supplémentaire par mois et permettrait de tester à petite échelle les effets d’une semaine de 4 jours...” ”

Ce dispositif offrirait la possibilité de **concentrer le temps de travail hebdomadaire sur 4 jours au lieu de 5**, une semaine par mois. Avec un jour de repos primable supplémentaire au choix du salarié, en accord avec le manager, avec la possibilité de le positionner en début, milieu ou fin de semaine. Il serait non cumulable avec les jours de RTT ou de congés payés existants. Cette organisation resterait sur la base du volontariat et soumise à l’accord du manager.

Une formation obligatoire serait dispensée aux cadres participants sur la gestion du temps et l’efficacité au travail. Un accompagnement personnalisé serait réalisé pour aider à organiser le travail sur 4 jours. Un droit de retour à l’organisation classique à tout moment sur simple demande du salarié serait possible.

Cette mesure s’inscrit dans une logique de réduction du temps de travail, offrant aux cadres un jour de repos supplémentaire par mois et permettrait de tester à petite échelle les effets d’une semaine de 4 jours, sans impact sur la rémunération. Cette organisation donnerait plus d’autonomie aux cadres dans la gestion de leur temps de travail et encouragerait une réflexion sur l’efficacité et la priorisation des tâches. Il s’agirait d’une **expérimentation limitée et encadrée**, permettant d’évaluer les effets avant toute généralisation. Le suivi paritaire garantirait une évaluation objective des impacts.

Cette mesure répond aux attentes de nombreux cadres, notamment les plus jeunes, en termes de flexibilité et d’équilibre de vie. Elle permettrait la

réduction du stress et l’amélioration du bien-être des cadres en diminuant les temps de transport, avec un impact positif sur l’environnement.

Ailleurs, ça fonctionne ! Elle s’inspire des expérimentations menées dans certaines entreprises françaises, comme le groupe BPCE qui a testé la semaine de quatre jours pour certains de ses salariés, avec des résultats positifs en termes de bien-être et de productivité.

4.2 POLITIQUE « FIN DE JOURNÉE SANS RÉUNION »

Selon une étude de l’ANDRH³, les cadres passent en moyenne 5,6 heures par semaine en réunions non planifiées, souvent improductives. Cette politique “fin de journée sans réunion” permettrait d’optimiser l’efficacité des réunions, réduire la réunionite et permettre à l’encadrement de disposer d’un temps consacré à la réflexion, au travail de fond et à la préparation de la journée suivante en fin d’après-midi.

Cette mesure simple à mettre en œuvre, mais potentiellement très impactante, permettrait au groupe SNCF de se positionner comme un employeur innovant en matière d’organisation du travail. Elle répond directement aux problématiques de surcharge et de « réunionite » exprimées par les cadres lors de notre dernière enquête, tout en s’inscrivant dans une démarche globale d’amélioration de la qualité de vie au travail.

Planning des réunions : aucune réunion ne pourrait être programmée après 16h00 et toutes les réunions devraient se terminer au plus tard à 16h00. Des alertes automatiques seraient mises en place pour les réunions dépassant l’heure limite. Cette mesure faciliterait une meilleure planification des horaires de départ du bureau, particulièrement importante pour les cadres ayant des responsabilités familiales.

Réduction de la durée standard des réunions (ex: de 1h à 45 minutes) : en limitant le temps disponible pour les réunions, on encouragerait naturellement une meilleure préparation et une animation plus efficace de celles-ci.

Formation obligatoire : pour tous les managers et chefs de projets sur l’animation efficace de réunions, ce qui leur permettrait de mieux gérer leur temps et de prioriser leurs tâches, renforçant ainsi leur autonomie.

En plus : mise à disposition d’outils et de bonnes pratiques pour optimiser le temps de réunion, paramétrage des outils de planification (Outlook, Teams) pour bloquer automatiquement les créneaux après 16h00.

3 Association nationale des DRH

Ailleurs, ça fonctionne ! Chez Volkswagen en Allemagne, la désactivation des serveurs d'emails après 18h15 a conduit à une réduction significative du stress lié au travail et à une amélioration de la productivité globale. De son côté, l'entreprise française Décathlon a instauré une politique de «réunions efficaces» limitant leur durée à 30 minutes maximum, ce qui a permis de réduire de 25% le temps passé en réunion tout en augmentant la satisfaction des employés. Enfin, Boston Consulting Group a mis en place une politique de «temps prévisible hors travail», incluant des soirées sans réunion, ce qui a augmenté la satisfaction des consultants de 72% à 90%.

5

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

CRÉATION DE « L'ACADÉMIE DU MANAGEMENT SNCF » AU NIVEAU DE LA SA GROUPE

Le management doit être considéré comme une compétence stratégique et transverse relevant du niveau groupe, puisqu'il constitue le socle commun des valeurs et de la culture d'entreprise du GPF (groupe public ferroviaire). C'est un levier essentiel pour la mise en œuvre de la stratégie globale du groupe, il contribue à l'unité et à la cohésion face aux défis communs.

L'Académie du management SNCF au niveau de la SA Groupe compléterait les universités ou académies dans les sociétés du GPF offrant des parcours de formation certifiants, spécifiquement conçus pour répondre aux besoins des cheminotes et cheminots des classes 5 à 9 et aux enjeux managériaux propres au secteur ferroviaire. Elle n'est pas un doublon des initiatives existantes dans les sociétés, mais **une opportunité de créer une culture managériale commune et cohérente** pour l'ensemble du groupe.

Cette approche permettrait notamment de renforcer l'identité et les valeurs du GPF dans son ensemble, d'assurer une cohérence dans les pratiques managériales à travers toutes les entités, de faciliter la mobilité intersociétés en harmonisant les compétences managériales, d'accompagner la transformation de l'entreprise face aux défis

du secteur ferroviaire, de renforcer l'attractivité de la SNCF pour les talents managériaux et de créer une culture managériale commune tout en respectant les spécificités des différents métiers.

L'Académie du management SNCF permettrait de mutualiser les ressources et les expertises, générant ainsi des économies d'échelle, d'offrir des formations de très haut niveau en s'appuyant sur des partenariats prestigieux et de développer des programmes innovants difficilement accessibles aux académies individuelles. Elle compléterait les universités ou académies des sociétés sur les thématiques liées au management, en établissant **un focus sur les compétences managériales transverses et stratégiques**, ainsi que sur les programmes spécifiques pour les hauts potentiels et le top management. Cette académie coordonnerait et partagerait les meilleures pratiques entre les différentes entités de formation.

Les personnels cadres des classes 7 à 9 exerçant ou aspirant à des fonctions managériales seraient concernés par un parcours certifiant sur 12 à 18 mois, composé de sessions courtes réparties sur l'année pour faciliter la conciliation avec l'activité professionnelle.

Ailleurs, ça fonctionne ! Ce concept s'inspire des meilleures pratiques observées dans d'autres grandes entreprises françaises, comme la « Corporate University » d'EDF ou l'« Orange Campus », tout en les adaptant aux spécificités du secteur ferroviaire et de la SNCF.



Le management doit être considéré comme une compétence stratégique et transverse relevant du niveau groupe, puisqu'il constitue le socle commun des valeurs et de la culture d'entreprise du GPF.



gsbcistudio - stock.adobe.com

6

PROMOTION DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION



Nous proposons la mise en place dans chaque société du groupe SNCF d'un programme de mentorat spécifique pour les femmes cadres à haut potentiel...



6.1 MENTORAT POUR LES FEMMES CADRES À HAUT POTENTIEL

Nous proposons la mise en place dans chaque société du groupe SNCF d'un programme de mentorat spécifique pour les femmes cadres à haut potentiel, visant à favoriser leur accès et la mixité dans les fonctions de direction.

Destiné aux femmes cadres des classes 5 à 7 identifiées comme ayant un fort potentiel d'évolution, ce programme de 12 mois serait renouvelable une fois. Les candidatures seraient proposées par les managers ou déposées dans Station C. Il prévoirait une évaluation régulière de la relation mentor-mentorée et un suivi des indicateurs de progression. Il permettrait d'**accélérer la progression des femmes cadres vers des postes à responsabilité**, de créer un vivier de futures dirigeantes, de renforcer la culture de l'inclusion et de la diversité au sein de l'entreprise et d'améliorer l'attractivité de la SNCF auprès des talents féminins.

La mise en place de ce programme nécessiterait la création d'une équipe dédiée au sein de la DRH Groupe, l'allocation d'un budget pour l'organisation des activités et l'accompagnement des participantes, la formation des mentors. Ce

programme de mentorat pour les femmes cadres à haut potentiel constituerait un levier puissant pour accélérer la mixité aux postes de direction de la SNCF, contribuant ainsi à la performance globale de l'entreprise et à sa capacité à refléter la diversité de la société qu'elle sert.

6.2 PROGRAMME « LEADERSHIP INCLUSIF » POUR LES CADRES (CLASSE 7-9) EN SITUATION DE HANDICAP

Objectif : favoriser l'accès des cadres ayant déclaré une RQTH⁴ aux postes du top management, tout en encourageant la reconnaissance du statut RQTH chez les encadrants. Il permettrait de créer un vivier de talents « Leadership inclusif » avec la fixation d'objectifs de représentation des cadres RQTH dans le top management et la publication annuelle des progrès réalisés dans le rapport RSE⁵. Il s'accompagnerait d'une formation « Management inclusif » pour tous les cadres dirigeants, d'une campagne de communication interne « Talents & Handicap » et de la création d'un réseau « Cadres & Handicap ».

7

RECONNAISSANCE ET VALORISATION

7.1 INSTAURATION D'UNE « PRIME D'IMPACT POSITIF »

Cette Prime d'impact positif serait liée uniquement aux projets à forte valeur ajoutée sociale ou environnementale menés par les agents des classes 5 à 7 de la SNCF. L'objectif serait d'**encourager l'innovation sociale et environnementale au sein de la SNCF**, de valoriser les initiatives de l'encadrement allant au-delà de leurs missions habituelles, d'aligner les objectifs individuels avec la stratégie RSE de l'entreprise et de renforcer l'image de la SNCF comme entreprise responsable et innovante.

Cette prime annuelle pourrait être de 1 000€ à 5 000€ brut, le montant serait à déterminer en fonction de l'impact du projet et du niveau hiérarchique. Son attribution serait annuelle et permettrait l'attribution de plusieurs primes pour différents projets. Les critères d'évaluation seraient l'impact environnemental et social, l'innovation ainsi que l'alignement stratégique.

4 Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

5 Responsabilité sociétale des entreprises



La mise en valeur des projets primés pourrait s'effectuer ainsi :

- > cérémonie annuelle de remise des primes par le PDG du groupe ;
- > communication interne et externe sur les projets lauréats ;
- > opportunité pour les lauréates et les lauréats de présenter leur projet devant le comité exécutif ;
- > intégration des projets primés dans le rapport RSE de la SNCF.

Ailleurs, ça fonctionne ! Cette prime s'inspire du système de bonus RSE mis en place chez Danone, tout en l'adaptant aux spécificités du secteur ferroviaire et de la SNCF. Des entreprises comme Veolia ou Engie ont également mis en place des systèmes similaires, démontrant l'intérêt croissant pour ce type de dispositif dans les grandes entreprises françaises.



Yachestlav Yakobchuk - stock.adobe.com

7.2 L'INSTAURATION D'UN COEFFICIENT D'EXCELLENCE MANAGÉRIALE (CEM)

Dans le cadre de la plateforme de progrès social initiée par la direction en 2023, l'UNSA propose la mise en place d'un coefficient multiplicateur du salaire pour les cadres (classe 6 à 9), afin de valoriser leur contribution à la performance du groupe SNCF indépendamment de leur société de rattachement.

Ce coefficient serait appliqué sur le salaire de base de janvier (ou février après consolidation des comptes du groupe) des cadres contractuels et sur le traitement des cadres statutaires. Son niveau serait négocié annuellement lors des NAO, en fonction de l'amélioration de l'EBITDA⁶ du groupe SNCF entre A-1 et A. Ce dispositif permettrait de reconnaître spécifiquement la contribution des cadres aux résultats du groupe et de renforcer l'attractivité des postes d'encadrement.

7.3 AUGMENTATION DU PLAFOND DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE DES CADRES À 15%

Cette revendication vise à renforcer l'attractivité de la SNCF pour les cadres, stimuler la performance individuelle et collective et aligner les pratiques de rémunération sur celles du marché. Elle repose sur des principes clés tels que l'augmentation du plafond de la rémunération variable de 10% à 15%, l'harmonisation entre cadres statutaires (GIR) et contractuels (part variable) sur les trois filières, le renforcement du lien entre performance et rémunération et le maintien de l'équité et de la transparence dans l'attribution.

Les nouveaux plafonds de rémunération variable passeraient :

- > de 10% à 15% du salaire de base annuel brut pour le plafond maximal des cadres des filières managers ;
- > de 10% à 13% du salaire de base annuel brut pour le plafond maximal des cadres des filières expertises ;
- > de 10% à 12% du salaire de base annuel brut pour le plafond maximal des cadres des autres filières.

La structure de la rémunération variable serait composée ainsi :

- > 10% liés à la performance individuelle pour tous les cursus = part individuelle ;
- > 5% maximum liés à la performance collective (part collective) qui sera identique pour tous les agents cadres de la filière "Manager" de la société (% décidé chaque année par la société) ;
- > 3% maximum liés à la performance collective identique pour tous les agents cadres filière "Expert" de la société (% décidé chaque année par la société) ;
- > 2% maximum liés à la performance collective identique pour tous les agents cadres de la société (% décidé chaque année par la société).

Cette revendication vise également à aligner la SNCF sur les pratiques du marché : le plafond actuel de 10% est en deçà des pratiques du marché pour les grandes entreprises. Cette augmentation permet à la SNCF de **rester compétitive dans l'attraction et la fidélisation de ses salariés**. Cette mesure reconnaîtrait l'importance du rôle des cadres dans la transformation et la performance du groupe SNCF. Enfin, l'application du même plafond à la GIR et à la part variable renforce l'équité entre cadres statutaires et contractuels.

“
Cette revendication vise à renforcer l'attractivité de la SNCF pour les cadres, stimuler la performance individuelle et collective et aligner les pratiques de rémunération sur celles du marché.
”

⁶ Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization, ce qui signifie Bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement



krakenimages.com - stock.adobe.com

8

INTÉGRATION DES JEUNES CADRES

8.1

PARCOURS DÉCOUVERTE DU GROUPE SNCF

Nous proposons la mise en place d'un parcours découverte du groupe SNCF de 4 semaines, réservé aux jeunes cadres nouvellement recrutés.

Objectifs : offrir une vision des process industriels de la SNCF, favoriser la compréhension des enjeux de sécurité et de production, développer un sentiment d'appartenance au groupe et créer un réseau transverse dès le début de carrière.

Ce parcours alternerait **des apports théoriques et des immersions pratiques**, des rencontres avec des experts métiers, des travaux en groupe sur des cas concrets, un journal de bord quotidien. Il s'appuierait sur la présentation d'un rapport d'étonnement et d'un mini-projet d'amélioration en fin de parcours, ainsi qu'un suivi individuel par un tuteur tout au long du programme.

8.2

CRÉATION DE « VOIES RAPIDES APRÈS RECRUTEMENT » (VRAR)

Objectif : proposer des parcours accélérés pour les jeunes cadres nouvellement recrutés, adaptés au contexte des sociétés anonymes.

Ce parcours en quatre ans permettrait une progression rapide en termes de responsabilités et de rémunération, l'acquisition d'une vision transverse



Nous proposons la mise en place d'un parcours découverte du groupe SNCF de 4 semaines, réservé aux jeunes cadres nouvellement recrutés.



Et ailleurs ? Chez Orange, la part variable peut atteindre 20% pour les cadres. Chez EDF, la part variable va jusqu'à 20% pour les cadres, avec une partie collective. Chez Air France-KLM, elle peut aller jusqu'à 30% pour certains cadres, avec des critères financiers et extra-financiers.

7.4

LA REFONTE DE LA POLITIQUE DE FRAIS RÉELS POUR LES CADRES CLASSE 8 ET 9 EN DÉPLACEMENT

L'UNSA-Ferroviaire propose la mise en place d'un système de « Partenariats préférentiels » pour les cadres de classes 8 et 9 aux frais réels en déplacement, en remplacement du système de plafonds fixes pour les nuitées. Cette approche prend en compte la volatilité des prix hôteliers et ceux des repas, particulièrement en zones urbaines et pendant les périodes de forte demande. Bien que plus flexible, ce système permet un meilleur contrôle des coûts à long terme grâce aux tarifs négociés avec les partenaires hôteliers. L'utilisation d'hôtels de chaînes reconnues assure un standard de qualité cohérent, contribuant au bien-être des cadres en déplacement.



anuchit - stock.adobe.com

du groupe SNCF et le développement accéléré des compétences managériales et techniques. Il inclurait un programme de formation spécifique, le mentorat par un cadre supérieur / dirigeant et un coaching individuel. Un comité de suivi réaliserait une évaluation annuelle.

Dans un marché de l'emploi tendu, les VRAR offriraient une visibilité sur l'évolution professionnelle que peu d'entreprises proposent, une fidélisation des talents, la création d'un vivier pour le futur, une adaptation au contexte des sociétés anonymes et une réponse aux attentes des jeunes générations.



fizkes - stock.adobe.com

9

ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

LE CONGÉ "RESPIRATION"

Nous proposons l'instauration d'un droit à un congé dit de « respiration », rémunéré à 50% après 10 ans d'ancienneté pour les cadres des classes 6 à 9 ayant une ancienneté minimale de 10 ans au sein du groupe SNCF. Il serait renouvelable tous les 10 ans, sa durée serait de 3 à 12 mois, au choix de l'agent, avec la possibilité de fractionner en deux périodes sur deux ans consécutifs.

Côté rémunération, **l'agent toucherait 50% de son salaire de base pendant la durée du congé**, avec maintien des avantages sociaux (mutuelle, prévoyance, facilités de circulation), mais avec la suspension des primes et avantages liés à l'exercice effectif de l'activité. Ce dispositif garantirait au retour de l'agent sa réintégration dans le poste d'origine ou un poste équivalent, le maintien du niveau de rémunération et de classification. L'impact sur sa carrière serait limité puisque la période du congé « respiration » serait prise en compte pour l'ancienneté.

Cette mesure vise à offrir aux cadres une opportunité de se ressourcer et de développer de nouvelles compétences, de stimuler la créativité et l'innovation au sein de l'entreprise ainsi que d'améliorer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

Ailleurs, ça fonctionne ! Elle s'inspire des pratiques mises en place dans certaines grandes entreprises françaises, comme Bouygues qui propose un congé sabbatique d'un an rémunéré à 60% pour ses cadres ayant plus de 10 ans d'ancienneté. Cette mesure a permis à Bouygues d'améliorer significativement la rétention de ses cadres et de stimuler l'innovation au sein de l'entreprise.

10

CRÉATION D'UNE COMMISSION CADRES AU SEIN DE CHAQUE CSE DU GROUPE SNCF

Objectif : créer une commission dédiée aux personnels cadres au sein de chaque CSE du groupe SNCF, qui assurerait une représentation spécifique des intérêts de cette population.

Bien que la commission Cadres ne soit pas obligatoire, elle peut être mise en place par accord d'entreprise ou par une délibération du CSE. Elle aurait comme périmètres de compétence l'évolution des métiers et des compétences, les rémunérations et avantages de cette population, la mobilité et la gestion des carrières, la qualité de vie au travail, l'égalité professionnelle, le télétravail et de nouvelles formes d'organisation, la santé et la sécurité au travail, l'innovation et la transformation digitale, l'éthique et la responsabilité sociétale.

La commission Cadres serait consultée sur **les projets impactant spécifiquement la population cadre**, émettrait des avis et recommandations au CSE sur ces sujets, formulerait des propositions d'amélioration des conditions de travail et de vie des cadres, des axes de négociation pour les accords d'entreprise concernant les cadres. Enfin, elle jouerait un rôle de médiateur entre la direction et les cadres sur des problématiques spécifiques.

Faisant face à des problématiques particulières (management, responsabilités accrues, charge mentale) qui nécessitent un traitement dédié, les cadres étant souvent en première ligne des transformations de l'entreprise. Cette commission permettrait de mieux anticiper et accompagner ces changements.

Par Olivier ARMAND ■



Nous proposons l'instauration d'un droit

à un congé dit de « respiration », rémunéré à 50%

après 10 ans d'ancienneté pour les cadres des classes 6 à 9 ayant une ancienneté minimale de 10 ans au sein du groupe SNCF.



Le baromètre des retraités

L'UNSA Retraités est une organisation transverse de l'UNSA. Elle coordonne l'action de l'ensemble des retraités dans une démarche interprofessionnelle. L'UNSA siège dans des instances dédiées aux retraités : la FERPA (Europe), le Haut Conseil de l'âge, les CDCA (Conseils départementaux). Créer un « Baromètre des retraités » en sollicitant les adhérents de l'UNSA Retraités, leurs proches et tous ceux et celles qui parmi les retraités attachent une certaine valeur au sigle UNSA, l'objectif pouvait sembler ambitieux... Et pourtant, en recueillant en moins de quatre semaines 2 366 réponses à notre enquête, nous avons eu suffisamment d'éléments pour cerner les attentes et les problèmes des retraités qui ont accepté de partager leur ressenti avec l'UNSA.

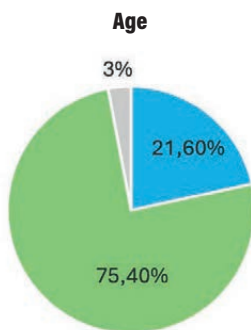


LE PROFIL DES RÉPONDANTS

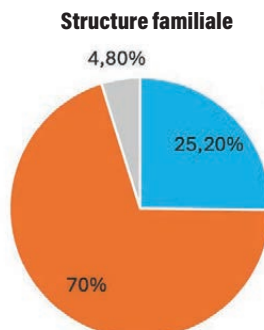
Age :	Plus de 75 ans	21,60%
	60/75 ans	75,40%
	Moins de 60 ans	3%
Sexe :	Femmes	46%
	Hommes	54%
Origine géographique :	Ruraux	44,30%
	Urbains	55,70%

Structure familiale :	Seul	25,20%
	En couple	70%
	Autres situations	4,80%
Logement :	Locataires	10%
	Propriétaires	87%
	Autres situations	3%

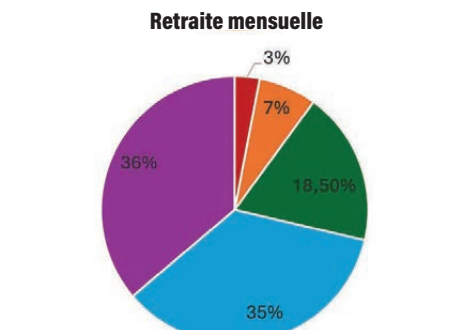
Retraite mensuelle :	Moins de 1000 €	3%
	De 1000 à 1400 €	7%
	De 1400 à 2000 €	18,5%
	De 2000 à 2500 €	35%
	Plus de 2500 €	36%



■ Plus de 75 ans
■ 60 à 75 ans
■ Moins de 60 ans



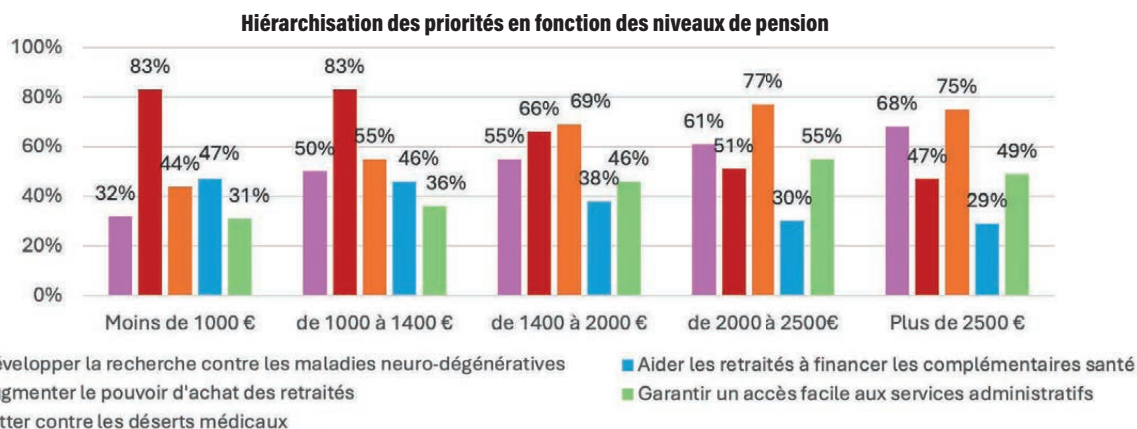
■ Seul
■ En couple
■ Autre



■ Moins de 1000 € ■ Entre 2000 et 2500 €
■ Entre 1000 et 1400 € ■ Plus de 2500 €
■ Entre 1400 et 2000 €

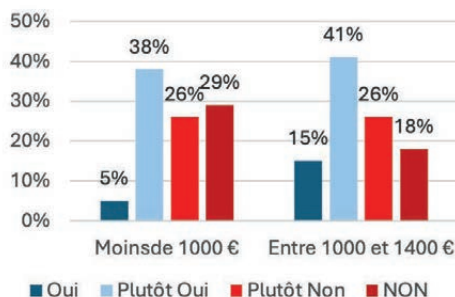
TOUT LE MONDE NE VIT PAS LA MÊME RETRAITE

Notre enquête le montre clairement : les priorités ne sont pas de même nature lorsqu'on dispose d'une pension de retraite inférieure à 1400 euros, que lorsqu'on peut compter sur une pension supérieure à 2000 euros.



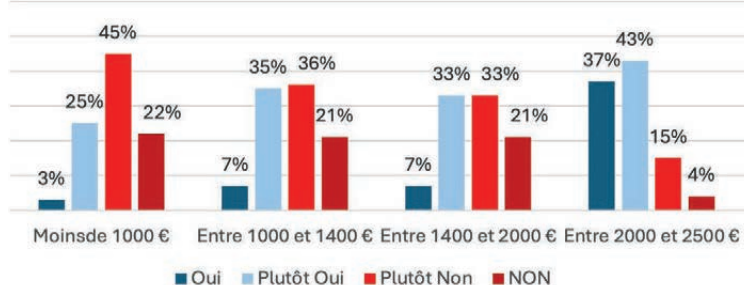
DES DIFFICULTÉS CORRÉLÉES AU NIVEAU DES PENSIONS

Vos ressources vous permettent-elles de faire face aux dépenses alimentaires ?



La précarité alimentaire est ressentie par plus de la moitié des retraités percevant des pensions inférieures à 1000 € et par 44% des retraités dont la pension est inférieure à 1400 €.

Vos ressources vous permettent-elles de faire face aux dépenses de chauffage ?



Ce n'est qu'au-dessus de 2000 € de pension que nos répondants échappent à une certaine précarité énergétique.

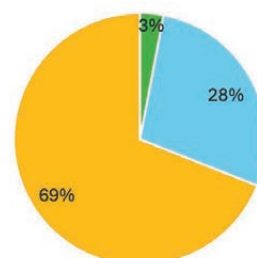
ZOOM SUR LES PETITES RETRAITES

Même si le panel des retraités percevant moins de 1000 € de pension est réduit, leur témoignage est éclairant. Près de la moitié de nos répondants dans cette catégorie sont des femmes seules.

- > Plus des trois quarts (77%) connaissent des difficultés pour faire face à leurs frais de chauffage.
- > 40% estiment qu'ils n'ont pas les moyens de financer leurs déplacements, et 38,5% qu'ils ont des difficultés à le faire, soit une limitation des déplacements pour 78,5% de ces retraités.
- > 98% estiment avoir des difficultés à financer des voyages et des activités de loisirs.

Avec une retraite inférieure à 1000 €, vous estimez vivre...

- Mieux que l'ensemble de la population
- Aussi bien que l'ensemble de la population
- Moins bien que l'ensemble de la population



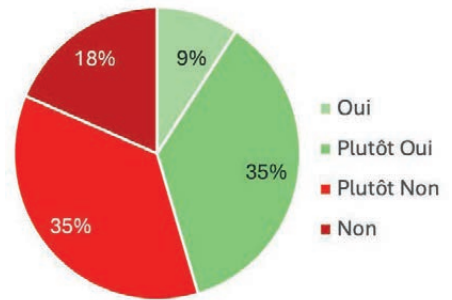
PAS FACILE DE VIVRE SA RETRAITE SEUL-E...

Les retraités disposant d'une pension comprise entre 1400 et 2000 € sont réputés être plus favorisés que la moyenne. Pourtant les personnes vivant seules, majoritairement des femmes, estiment avoir des difficultés :

- > à 22% pour faire face à leurs dépenses alimentaires,
- > à 43% pour leurs dépenses de chauffage,
- > à 35,5% pour les dépenses d'entretien du logement et les loyers,
- > à 53,5% pour les frais liés aux déplacements.

Pour cette catégorie de retraités, les loisirs et les voyages relèvent du luxe, puisqu'ils sont 70% à estimer avoir des difficultés pour les financer.

Avec une retraite comprise entre 1400 et 2000 €, estimez-vous vos moyens suffisants pour faire face à vos frais de déplacement ?



LES RETRAITÉS SE SENTENT UTILES

Le sentiment d'utilité sociale est fort chez les retraités et homogène, quels que soient l'âge, le genre ou la zone de résidence.

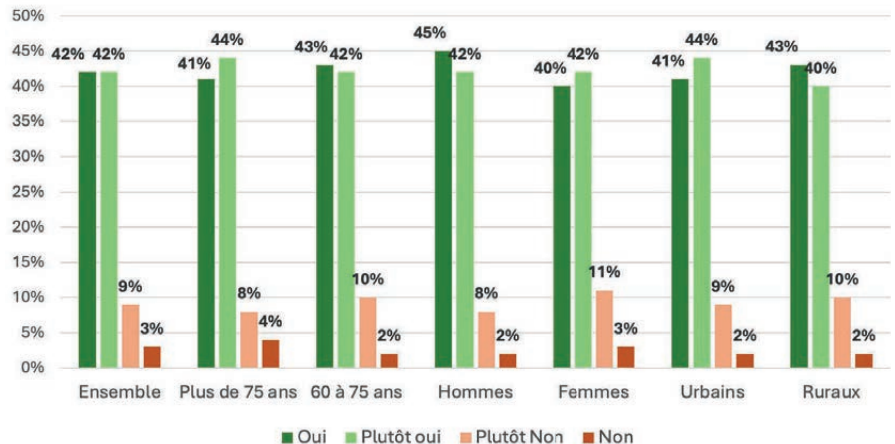
De nombreux retraités nous ont fait part de la satisfaction qu'ils retirent de leur implication dans la vie associative et de l'importance qu'ils accordent à la solidarité intergénérationnelle.

La discrimination par l'âge, (âgisme) n'est ressentie que par moins du quart des répondants.

⚠ Les plus fragiles sont aussi ceux qui se sentent discriminés.

62% des retraités disposant de moins de 1000 € et 38% de ceux qui ont une retraite entre 1000 et 1400 € se sentent victimes de discriminations.

Avez-vous le sentiment d'être utile dans la société ?



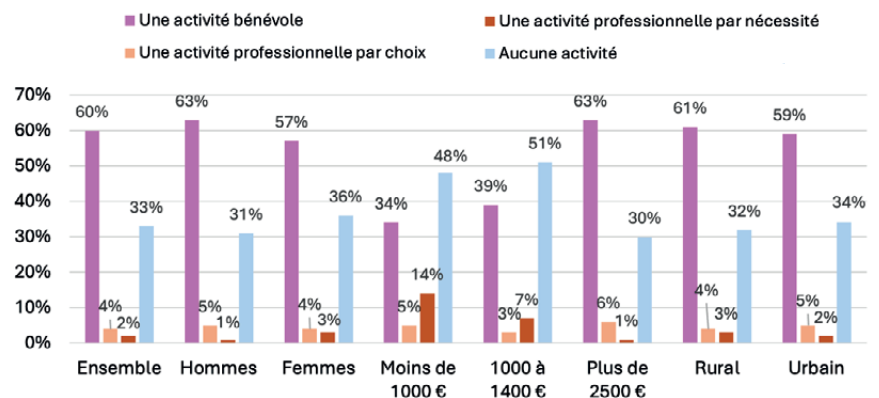
LES RETRAITÉS SONT TRÈS IMPLIQUÉS DANS LE BÉNÉVOLAT

60% des retraités disent exercer une activité bénévole.

Pour les retraités confrontés à des difficultés matérielles, la disponibilité pour le bénévolat est réduite. 34% déclaré chez ceux qui perçoivent moins de 1000 €, et 39% pour la tranche de 1000 à 1400 € de retraite.

C'est aussi chez eux que l'on trouve la proportion la plus élevée de retraités exerçant une activité professionnelle par nécessité : 14% pour ceux qui ont moins de 1000 € de pension, 7% pour ceux qui ont entre 1000 et 1400 €.

Exercez-vous ?



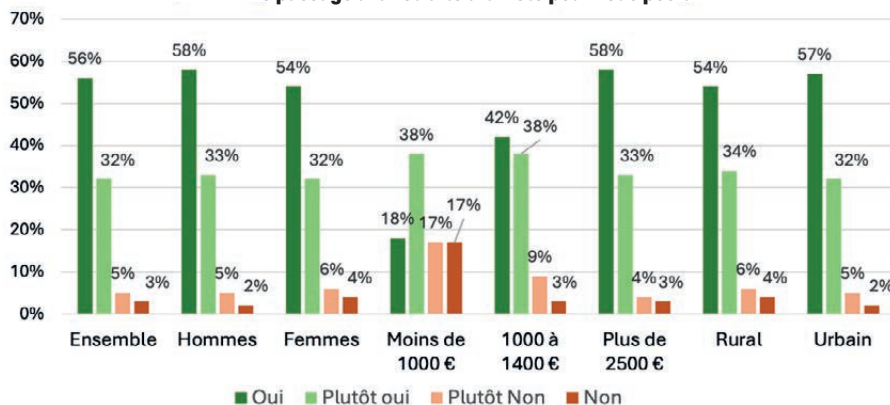
LE PASSAGE À LA RETRAITE EST VÉCU POSITIVEMENT

Le passage à la retraite est ressenti très largement comme une étape positive, à 88% pour l'ensemble des retraités.

Mais, les retraités disposant d'une pension inférieure à 1000 € ont un ressenti plus négatif. Ils sont seulement 56% à avoir bien vécu le passage à la retraite.

▲ Près de 30% des retraités ont eu le sentiment d'être mal accompagnés pour le passage à la retraite.

Le passage à la retraite a-t-il été pour vous positif ?

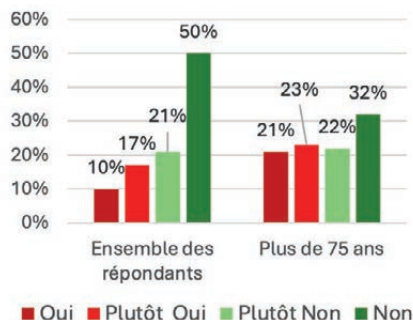


LES LIMITATIONS PHYSIQUES ET LES DÉPENSES DE SANTÉ AUGMENTENT APRÈS 75 ANS...

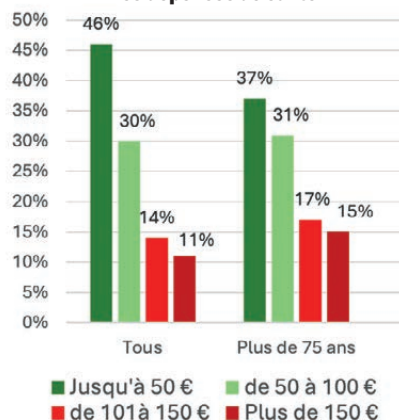
Les limitations physiques résultent essentiellement de l'avancée en âge. Les plus de 75 ans sont les plus affectés par les limites à leur autonomie.

De même, prendre de l'âge alourdit les dépenses de santé. 32% des plus de 75 ans déclarent un reste à charge pour les dépenses de santé de plus de 50 €, par mois.

Limitations physiques



Reste à charge estimé pour les dépenses de santé



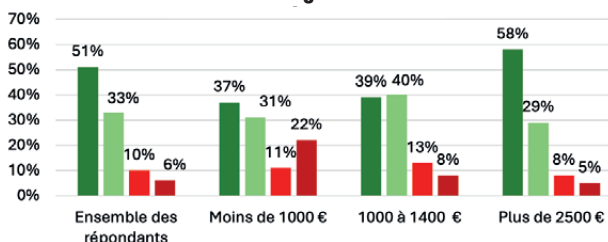
ET IL EST PARFOIS DIFFICILE DE TROUVER UN MÉDECIN

L'accès à un médecin généraliste est assez facile pour une majorité de répondants, mais c'est plus compliqué pour celles et ceux qui ont une petite retraite.

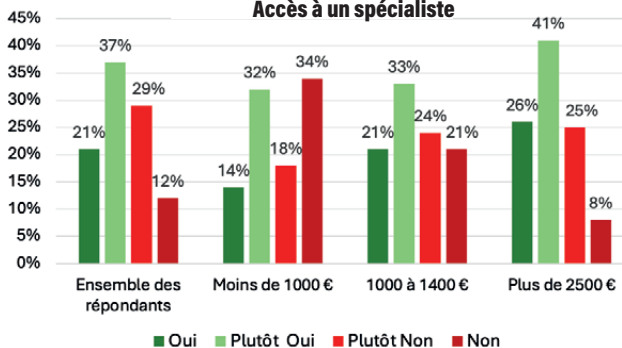
La notion de désert médical est en revanche beaucoup plus sensible en ce qui concerne les spécialistes.

Vivre en milieu rural, avec de petits moyens, complique l'accès à la consultation d'un spécialiste. Lorsque la plupart sont conventionnés à honoraires libres, il y a un risque de renoncement aux soins.

Accès à un généraliste



Accès à un spécialiste



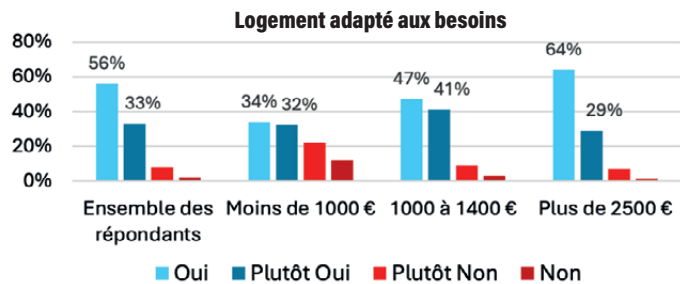
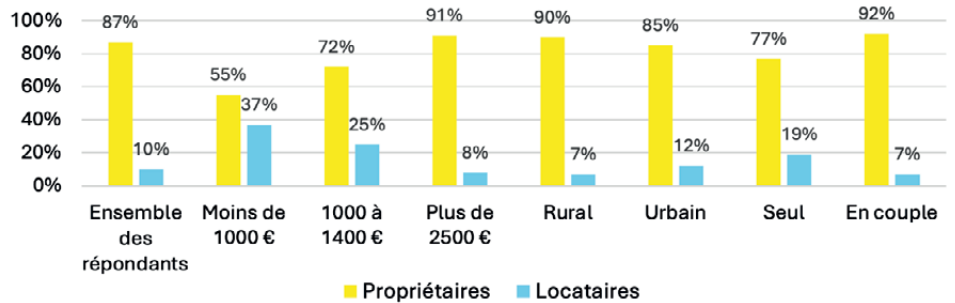
DES RETRAITÉS PROPRIÉTAIRES DE LEUR LOGEMENT

Les locataires sont trois fois plus nombreux parmi les retraités à faible revenus. Ils sont rares dans le rural.

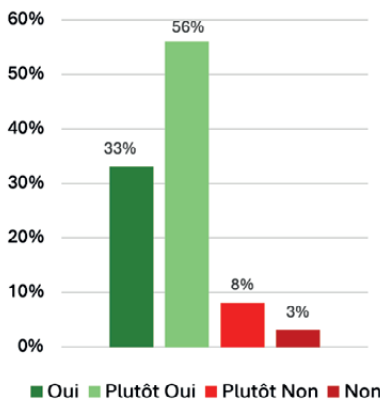
La proportion de locataires est 2,7 fois plus élevée chez les personnes seules que chez les couples.

10% des retraités (et 34% de celles et ceux qui ont moins de 1000 €) vivent dans un logement qui n'est pas adapté à leurs besoins.

⚠ 37% des retraités qui ont une limitation physique habitent dans un logement peu adapté à leurs besoins.



Votre environnement est-il sûr ?



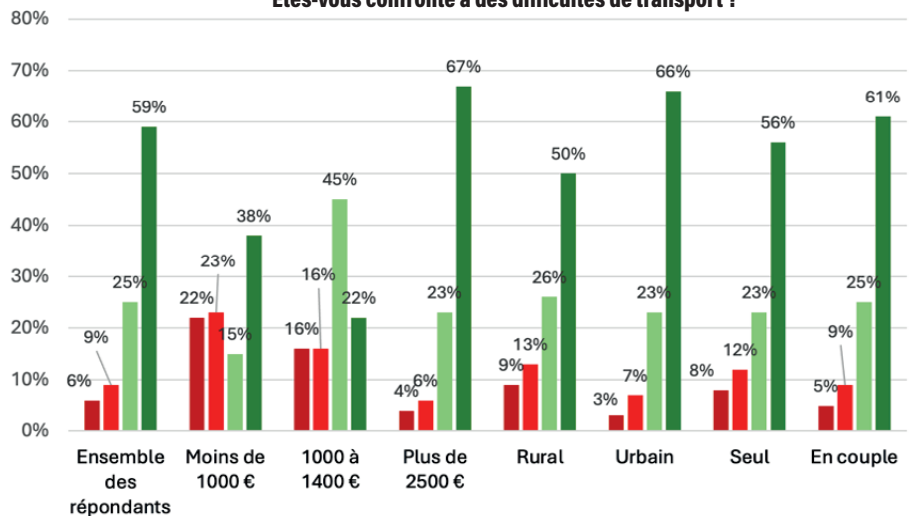
MÊME PAS PEUR !

Le sentiment d'insécurité est très minoritaire chez les retraités. Il préoccupe 17% des retraités modestes qui vivent dans un environnement social dégradé. Le monde rural apparaît moins à risque que l'univers urbain, même si seulement 13% des retraités urbains éprouvent un sentiment d'insécurité. Enfin, le fait de vivre seul n'aggrave pas le sentiment d'insécurité.

PAUVRES, ISOLÉS, RURAUX, EN DIFFICULTÉ POUR SE DÉPLACER

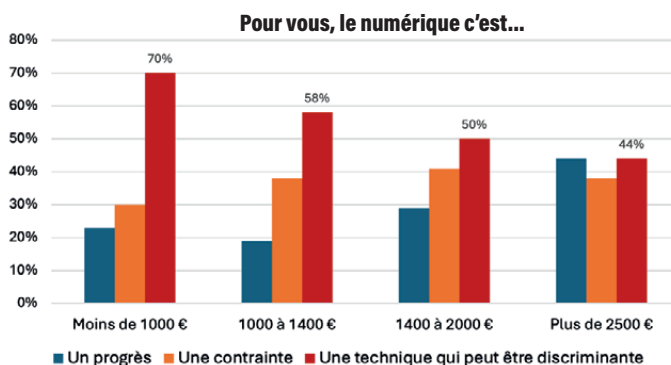
On relève des difficultés de déplacement plus fortes chez les retraités disposant de pensions inférieures à 1400 €. C'est aussi le cas en zone rurale et pour les personnes vivant seules.

Êtes-vous confronté à des difficultés de transport ?



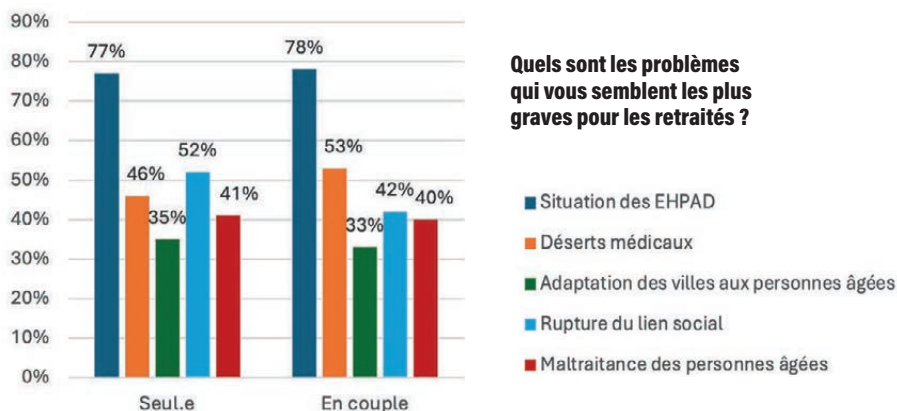
LE RISQUE RESSENTI DE LA FRACTURE NUMÉRIQUE

Le rapport au numérique est une source de stress pour un retraité sur deux, moins par la difficulté de se connecter ou de disposer des outils numériques que par la crainte de ne pouvoir suivre les évolutions technologiques.



LA CRISE DES EHPAD INQUIÈTE TOUS LES RETRAITÉS

La situation des EHPAD est perçue comme le problème le plus grave. Les personnes vivant seules sont plus sensibles aux problèmes de rupture du lien social.



EN CONCLUSION...

Notre enquête montre que les politiques publiques ne doivent en aucun cas considérer les retraités comme une population homogène. Sur certains postes de dépenses, chauffage, déplacements et surtout loisirs, on peut parler de précarité et de privations pour les retraités modestes qui nous ont répondu. L'accès aux soins est aussi tributaire du niveau de vie. Quand il est pauvre, vivant seul et dans la ruralité, le retraité est plus exposé à la problématique des déserts médicaux. Dans ces situations, le renoncement aux soins peut altérer fortement les conditions de vie. Ce n'est pas acceptable. Un effort de solidarité est indispensable pour revaloriser les petites pensions au niveau du SMIC.

Notre rôle est d'alerter les institutions et les responsables politiques sur ce que vivent les personnes âgées. Nous avons l'ambition de renouveler notre enquête *Baromètre UNSA des retraités* chaque année, afin de mieux mesurer la situation des retraités et de dresser un comparatif régulier sur les évolutions qui peuvent l'affecter.

POUR ALLER PLUS LOIN :

[l'analyse exhaustive du Baromètre UNSA des retraités](#)



Financement de la Sécurité sociale : le déficit se creuse

Après l'examen du Projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2025 (PLFSS), les prévisions pour l'exercice 2024 sont inquiétantes. Lors du point d'étape de juin 2024, la Commission des comptes de la Sécurité sociale a fait état d'une perspective défavorable : l'accroissement du déficit des différentes branches par rapport aux prévisions établies six mois plus tôt.



DES DÉFICITS ACCENTUÉS POUR LA CNAM ET LA CNAV

La Caisse nationale d'assurance maladie, qui envisageait un solde négatif de 11,4 milliards d'euros, affiche un écart défavorable de 1 milliard d'euros pour un solde qui devrait s'établir à -12,4 milliards d'euros. Pour la Caisse nationale d'assurance vieillesse, le déficit était estimé à 7 milliards d'euros, il devrait se situer à 8,2 milliards d'euros, soit 1,2 milliard de déficit supplémentaire par rapport aux prévisions. La Caisse d'allocations familiales devrait afficher un excédent 2,9 milliards d'euros, soit 0,3 milliard de plus que prévu. La branche Accidents de travail et maladies professionnelles et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) affichent un excédent de 0,5 milliard d'euros, conforme aux prévisions.

Au total, le déficit de la Sécurité sociale initialement estimé à 15,3 milliards d'euros devrait se situer à 16,7 milliards, soit un creusement du déficit de 1,4 milliard par rapport aux prévisions.

DES ARBITRAGES DIFFICILES

Avant son départ de Matignon, le Premier ministre démissionnaire avait adressé des lettres de cadrage à ses ministres. Il avait prévu de reconduire pour 2025 les crédits 2024. Depuis, la situation s'est encore dégradée et l'effort pour rétablir les comptes publics serait estimé à 30 milliards d'euros. Dans le domaine de la santé et de la protection sociale, les recettes prévues ne parviennent pas à suivre l'évolution des dépenses. **Il conviendra de suivre avec attention le contenu du PLFSS 2025 et les orientations retenues pour redresser les comptes de la Sécurité sociale.**



UN DÉRAPAGE DE L'ONDAM

Auditionné par la Commission des finances de l'Assemblée nationale, le ministre démissionnaire des Comptes publics a reconnu le risque d'un dépassement de l'Objectif national de dépenses de l'assurance maladie (ONDAM) de l'ordre d'un milliard d'euros. Pour Thomas Cazenave, il s'agit « d'un dérapage tout à fait maîtrisé et pour lequel des mesures de freinage existent... »

Pour France Assos Santé qui représente les patients et les usagers du service de santé, ces mesures de freinage risquent fort de s'opérer au détriment des malades. Parmi les pistes évoquées par l'Inspection générale des finances (IGF) et l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) figurent une nouvelle franchise d'un euro et la baisse du taux de remboursement par l'Assurance maladie. Dans la panoplie des mesures restrictives apparaît aussi une hiérarchisation des affections de longue durée (ALD), entre celles réputées « sévères » et d'autres « moins sévères », ce qui pourrait conduire à une remise en cause de la prise en charge à 100% des soins liés aux ALD. Tout cela risque de conduire à un transfert de charges vers les complémentaires Santé, avec un renchérissement des cotisations des mutuelles.

Et si l'on revenait sur certaines exonérations abusives des cotisations sociales employeurs, peut-être les comptes publics s'en porteraient-ils mieux ?

Par l'équipe UNSA Retraités ■

“
Au total, le déficit de la Sécurité sociale initialement estimé à 15,3 milliards d'euros devrait se situer à 16,7 milliards...

”

Une quarantaine de retraités ont participé à l'AG de l'UFR de Lille

L'assemblée générale de l'UFR de Lille s'est déroulée le 28 novembre dans les locaux de l'Union régionale de Lille, sous la présidence de Jean-Philippe Merliot et Bernard Bouchez. **Le bureau reste inchangé pour le prochain exercice.**



Sébastien Caille, secrétaire de l'union régionale UNSA-Ferroviaire, a rappelé : « *Nous avons de bons rapports entre l'UR et les retraités. La fin d'année est chaude, beaucoup d'accords sont en discussion dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), notamment sur l'évolution des salaires* ». D'autres sujets ont été abordés : l'évolution du fret, l'ouverture à la concurrence du TER, la loi de financement. Sébastien a évoqué aussi un dialogue social avec l'entreprise qui reste compliqué, les futurs changements avec la complémentaire Santé. « *Avec ces bouleversements, on va devoir évoluer, on doit être professionnel* ».

Yvon Dupré a fait un point complet sur les facilités de circulation et les avantages en nature qui en découlent maintenant.



Autre sujet qui a fait parler l'assemblée, la **future mutuelle d'entreprise** mise en place au 1^{er} mai 2025. Un document a été remis pour expliquer le projet.

Jean-Paul Bossy a présenté les sujets à travailler : « *On a listé les facilités de circulation, la santé, la prévoyance, la médecine de soin avec l'espoir que les retraités puissent bénéficier de l'accès aux cabinets médicaux, les pensions, le pouvoir d'achat, le logement et le développement syndical avec les difficultés de transfert actifs/retraités* ».

L'animation est importante pour que vive l'UFR Nord. Une **visite à l'Assemblée nationale**, organisée par l'UFR de Paris Nord, est programmée pour le 7 avril prochain. La date de la prochaine AG est prévue le 27 novembre 2025.

Comme de coutume, la réunion s'est poursuivie autour d'un pot de l'amitié et d'un repas concocté par nos retraités « *Top Chef* ». Un grand merci à eux ! Et merci encore à l'UR de Lille pour son accueil chaleureux.

N'hésitez pas à consulter le site de l'UFR de Lille sur Facebook pour avoir les infos d'actualité !

Par Jean-Philippe MERLIOT,
Bernard BOUCHEZ et Pascal VANSEVEREN ■

“

Une visite à l'Assemblée nationale, organisée par l'UFR de Paris Nord, est programmée pour le 7 avril prochain.

”



AG de l'UR Languedoc-Roussillon

L'assemblée générale du syndicat UNSA-Ferroviaire de Languedoc-Roussillon (LR) s'est tenue le 15 novembre au CORUM de Montpellier. Une AG « historique » en présence de 170 participants et invités.



Ce bilan est aussi votre bilan, car c'est pour et avec vous que nous œuvrons pour un syndicalisme constructif...



Après le discours d'introduction, le secrétaire régional a présenté le rapport d'activité de la mandature, qui fait état d'un dynamisme et d'un développement de l'UNSA-Ferroviaire sur LR.

LES FAITS MARQUANTS SUR LE MANDAT 2022-2024 :

- > 25% des voix aux élections professionnelles en 2022 sur le périmètre du CASI de Montpellier
- > première OS sur l'établissement Voyageurs TGV (ex ESV TGV LR)
- > des résultats en hausse dans tous les établissements et toutes les entités
- > 200 adhésions sur les trois derniers exercices, plus de 60 cette année à la date de l'AG
- > 12% de taux de syndicalisation à l'UNSA-Ferroviaire sur la région
- > plus de 50 militants engagés dans les tournées, 10 tournées par mois réalisées en moyenne
- > beaucoup de représentants du syndicat LR dans toutes les instances de représentation du personnel, tant locales que nationales
- > un travail important sur les dossiers présentés dans les instances, où l'analyse et les propositions de l'UNSA sont reconnues par tous
- > une implication dans les structures interprofessionnelles départementales et régionales
- > plusieurs militants investis de fonctions fédérales (juridique/stratégie/voyageurs)

- > un gros investissement réalisé dans la formation
- > la création d'une section à la traction
- > des groupes métiers au train et à la SUGE
- > des journées d'informations sur la réglementation du travail pour les roulants
- > la création de pages sur les réseaux sociaux et des groupes métiers sur WhatsApp
- > l'accompagnement de nombreux agents, que ce soit dans le cadre de réorganisations ou d'inaptitudes, mais aussi pour la préparation d'entretien ou pour construire un projet professionnel
- > la mobilisation sur les mouvements sociaux et les manifestations...

Le bilan comptable présenté par le trésorier Jérôme Rossano fait état d'un résultat positif et traduit une bonne gestion des moyens financiers du syndicat. La commission de contrôle a pu attester de la bonne tenue de ces comptes. Des provisions ont pu être réalisées dans le cadre des élections professionnelles à venir et pour réaliser un investissement dans des moyens de reprographie. Des modifications statutaires ont été présentées et validées par l'assemblée.

Intervention de Fabrice Charrière, secrétaire général de l'UNSA-Ferroviaire, sur les sujets d'actualité, notamment sur le fret, les accords concernant la complémentaire santé, la prévoyance et les NAO.



Intervention de Fanny Arav, secrétaire générale adjointe sur les sujets Réseau, notamment sur les différentes réorganisations, le financement des infrastructures et l'impact négatif de l'ouverture à la concurrence.

Intervention d'Antoine Loguillard, secrétaire régional UNSA-Occitanie, sur le sujet des élections TPE (très petites entreprises).

APRÈS CES TROIS INTERVENTIONS, PLUSIEURS ÉLECTIONS ONT EU LIEU :

Pour le poste de secrétaire du syndicat, deux candidats se sont présentés.

- > David Thétier, secrétaire sortant et Thierry Sergent : David Thétier a été réélu avec 88% des suffrages exprimés
- > Jérôme Rossano a été élu trésorier
- > Richard Leboucher et Julien Cadenne ont été élus à la commission de contrôle

À noter que sur les 470 adhérents que compte le syndicat, 360 se sont exprimés par le biais des pouvoirs, ou par un vote physique pour celles et ceux qui étaient présents.

Les travaux ont été suivis d'un moment de convivialité et d'un repas.



QUELQUES MOTS DU SECRÉTAIRE :

« *Merci à toutes et à tous pour votre participation et cette confiance renouvelée. Ce bilan est aussi votre bilan, car c'est pour et avec vous que nous œuvrons pour un syndicalisme constructif, toujours plus efficace et tourné vers l'intérêt des salariés.*

Grâce à votre confiance et vos contributions, nous pouvons faire de l'UNSA le syndicat de référence sur notre territoire.

Merci donc à vous toutes et tous, ainsi qu'à toute l'équipe du syndicat Languedoc-Roussillon. Merci à la fédération et aux partenaires de nous avoir aidés à préparer cette assemblée générale.

Merci à la fédération et à toutes les structures UNSA pour leur soutien qui nous permet d'œuvrer au quotidien ».

Par David THÉTIER ■

“
Grâce à votre confiance et vos contributions, nous pouvons faire de l'UNSA le syndicat de référence sur notre territoire.
”

AG UFR Paris Sud-Est

En décembre, comme chaque année, la section « retraités » de Paris Sud-Est s'est réunie en assemblée générale en présence de nombreux adhérents, des représentants de l'UFR Sud-Est et des actifs du syndicat de PSE. Après le rapport moral, de nombreux sujets ont été abordés par les « actifs » : les différents mouvements sociaux, l'ouverture à la concurrence du fret et des



différentes lignes TER et RER, la centralisation des postes d'aiguillage IDF à la Plaine St-Denis

Les sujets récurrents pour les retraités ont été abordés et ont fait débat : l'avenir des facilités de circulation sur les lignes ouvertes à la concurrence, la revalorisation des pensions, la possibilité d'adhérer à la mutuelle entreprise. Pour terminer la journée, c'est autour d'un bon repas que les adhérents ont pu poursuivre les discussions.

Pour 2025, deux réunions sont déjà programmées : le 27 mai à Laroche-Migennes et le 2 décembre à Paris.

Par l'équipe UFR PSE
Philippe BERTHELOT - Chantal GUERARD ■

“
Les sujets récurrents pour les retraités ont été abordés et ont fait débat...
”



Ma mutuelle à partir de **45^{,07} € /mois***



**et 2 mois de cotisation
santé offerts****



mutuelleMGC.fr
devis & adhésion en ligne

01 40 78 57 10

du lundi au vendredi, de 9h à 18h - appel non surtaxé

Mutuelle Générale des Cheminots (MGC), mutuelle régie par le Code de la mutualité et soumise aux dispositions de son Livre II, SIREN n° 775 678 550, dont le Siège social est situé 2 et 4 place de l'Abbé G. Hénocque 75013 Paris, et soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, ACPR, située 4 Place de Budapest - CS 92459 - 75436 Paris Cedex 09.
*Tarif 2025 TTC valable pour toute personne retraitée, affiliée au régime de la CPRPF et née en 1968, pour une adhésion à la formule MGC SENIOR EXPRESS 160. **2 mois de cotisation offerts pour tout dossier d'adhésion reçu par la mutuelle MGC ou adhésion en ligne signée entre le 1er septembre 2024 et le 31 janvier 2025 inclus. Offre applicable à toute nouvelle adhésion. Ne peuvent donc en bénéficier les personnes déjà adhérentes ou ayant adhéré à la mutuelle MGC (adhérent principal ou ayant droit). Voir conditions sur mutuellemgc.fr/conditions-promo/

