

# TABLE RONDE ENCADREMENT



FGTE  
CHEMINOTS

## LA CFDT CHEMINOTS POSE SES REVENDEICATIONS



### EXPLICATIONS

Lors de la table ronde de février 2024, le président Farandou avait pris l'engagement d'organiser au niveau groupe une table ronde encadrement. Celle-ci s'est tenue le 15 avril dernier en présence du DRH Groupe, Philippe Bru et des DRH des différentes sociétés.

### LORS DE CETTE TABLE RONDE LA CFDT CHEMINOTS A POSÉ LES CONSTATS SUIVANTS :

- L'encadrement, et en particulier l'encadrement de proximité, est en première ligne pour assurer la production,
- L'encadrement est pressurisé par des réorganisations successives dans chaque SA, (petits collectifs, la création des BU et des plaques, fusion des établissements, Destination 2030, DRG 25, Maintenir Demain, Résonances,...).
- L'encadrement est durement éprouvé, il se situe souvent « entre le marteau et l'enclume », il subit constamment des injonctions paradoxales
- Cette situation touche toutes les strates de l'encadrement, de la classe 4 aux cadres dirigeants, personne n'est épargné.
- La question de la responsabilité juridique est également souvent posée sans réponse effective.



Pour aller plus loin

Pour consulter l'intégralité du pratico forfait jours, clique ou scanne ce QR code.

### LES REVENDEICATIONS POSÉES PAR LA CFDT POUR L'ENCADREMENT LORS DE LA TABLE RONDE :

#### SUR LE FORFAIT JOURS ( FJ ) :

- La Cfdt Cheminots demande la tenue d'un comité de suivi forfait jours,
- La Cfdt Cheminots demande la généralisation d'un régime unique Forfait Jours 205 jours pour tout l'encadrement répondant aux critères d'autonomie (fin du régime FJ 210),
- Mettre fin aux pressions managériales pour l'encadrement qui fait un signalement de surcroit de travail.
- Appliquer davantage les possibilités de l'accord sur l'indemnité de surcroit de travail ( tel que prévu à l'article 10 de l'accord FJ, ou le dépassement de forfait tel que prévu à l'article 9 de l'accord FJ
- Respecter les règles du temps de travail pour l'encadrement,
- Permettre un réel équilibre vie pro/vie perso
- Ouvrir une négociation autour d'un accord sur le droit à la déconnexion (tel que prévu dans l'article 15 de l'accord FJ).
- Mieux cadrer de la charge de travail (article 12 bis de l'accord FJ).
- Protéger les agents qui souhaitent émettre un signalement (article 13 bis de l'accord FJ )



## SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS, LA RÉMUNÉRATION ET LA RECONNAISSANCE :

- Créer et valoriser des parcours professionnels en adéquation avec la réalité de l'encadrement,
- Reconnaître l'expertise ou les responsabilités,
- Permettre des progressions correspondant aux évolutions de responsabilités, (ex : attribution de la PR 24 après réussite à l'examen ETT3, revoiture des accès EV 9, des cursus jeunes cadres,...)
- Revoir les délais max de séjour sur le niveau 1 : 12 ans ce n'est plus acceptable.
- Accorder certains éléments variable de solde à tout l'encadrement (conduite de véhicules routiers, indemnités de saisie, Indemnité Opérationnelle Matériel ou indemnités de sujétion transilien,...),
- Mettre en œuvre une indemnité compensatrice de perte de l'indemnité de forfait jours à l'instar de l'indemnité compensatrice de l'indemnité de continuité de service lors d'un changement de poste,
- Mieux encadrer les dispositifs de gratification individuelle, indexée sur les objectifs des EIA, transparente et factuelle,

**D'UNE MANIÈRE GÉNÉRALE, LA RÉMUNÉRATION DOIT TÉMOIGNER DE LA RECONNAISSANCE ENVERS LES AGENTS, QU'ILS SOIENT CONTRACTUELS OU STATUTAIRES ET POUR L'ENSEMBLE DES MÉTIERS.**

- Donner plus de transparence et d'équité dans les conditions d'accès à la classe supérieure (encadrer la règle des 15% pour l'accès classe 5, transparence des comités de carrière et des entretiens individuels,...),
- Privilégier le parcours pro interne au recrutement externe lorsque les ressources existent et en appui de l'accord sur le pilotage des emplois et des parcours professionnels notamment par la reconnaissance de diplômes.
- Reconnaître la pénibilité pour l'encadrement notamment les encadrants de production qui assurent les remplacements de leurs agents ; l'encadrement doit se maintenir à niveau seul, sur les postes opérationnels sur lesquels ils sont amenés à remplacer, avec un risque accru d'écart sécurité ou de procédure. Quelques idées de postes concernés : DPX et ADPX de toutes SA et métiers, RET, CTT, ordonnanceurs, responsables lots travaux, gestionnaires de moyens,....
- En direction traiter l'inconfort du Flex, lié au bruit, à la promiscuité, ou à la confidentialité, ou la remise en cause de plus en plus courante du télétravail, traiter les irritants tels que la suppression des trajets domicile/travail pour les agents en mobilité par exemple.

**UNE RÉMUNÉRATION VARIABLE POUR LES CLASSES 8 À L'INSTAR DE CELLE DES CADRES SUP ?  
LA DIRECTION ENTOURNE LA PORTE POUR UNE DISCUSSION AUTOUR DE CETTE QUESTION. LA CFDT CHEMINOTS DIT « CICHE ». AVEC LA MÊME ENVELOPPE DE RÉMUNÉRATION QUE POUR LES CS ? (PART VARIABLE DE 0 À 20% DU SALAIRE ANNUEL DONT 7% PART COLLECTIVE ET 13% PART INDIVIDUELLE)  
DANS CES CONDITIONS ET AVEC UN SYSTÈME DE CONTRÔLE SOCIAL ÉLARGI AUX CONTRACTUELS, LE DÉBAT PEUT ÊTRE ENGAGÉ.**

### LES PROPOSITIONS DE LA DIRECTION :

1. Mettre en place une démarche « encadrement » au sein de chaque société sous la responsabilité d'un dirigeant,
2. Travailler au long cours sur l'évolution culturelle et organisationnelle en matière de charge de travail pour les cadres et les encadrants,
3. Mieux faire connaître et appliquer les dispositions prévues par l'accord FJ en cas de besoin d'adaptation de la charge de travail ou de surcroît de travail,
4. Améliorer les pratiques et l'exemplarité en matière de déconnexion,
5. Renforcer la formation et la prévention des cadres et encadrants en matière de Santé Mentale,
6. Conduire des réflexions spécifiques sur les conditions d'exercice des métiers des dirigeants de proximité ou assimilés et des DUO dans le cadre des travaux réalisés par chacune des sociétés,
7. Valoriser et développer les possibilités de parcours professionnels des cadres dans le groupe,
8. S'engager autour d'une réflexion sur les règles d'évolution salariale des cadres statutaires.

Le calendrier annoncé par le DRH groupe prévoit une revoiture à l'automne et un travail sur une durée de 18 mois.

**POUR LA CFDT CHEMINOTS, SI CES AVANCÉES SONT INTÉRESSANTES ET PERMETTENT ENFIN DE METTRE AU GRAND JOUR LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR L'ENCADREMENT, LA QUESTION SE POSE DE L'ENVIE DES DIFFÉRENTES SOCIÉTÉS À METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF AMBITIEUX.  
LA QUESTION DE L'HARMONISATION DES MESURES ENTRE SOCIÉTÉS EST ÉGALEMENT POSÉE.**

