



AGENTS DE SNCF VOYAGEURS

« OSONS ! » AVEC L'UNSA-FERROVIAIRE

UNE INITIATIVE SOUS SURVEILLANCE

La direction de SNCF Voyageurs a dévoilé sa nouvelle démarche, « *Osons pour choisir son parcours* ». Loin d'être dupe, l'UNSA a analysé la situation pour vous offrir une vision sans concession de cette initiative.

UNE BOÎTE À OUTILS POUR QUITTER L'ENTREPRISE ?

Si l'intention affichée est de vous aider à vous orienter dans un contexte de transformation de l'entreprise, l'UNSA se mobilise pour que cette démarche ne soit pas un leurre, mais un véritable levier pour l'ensemble des salariés.

UNE DÉMARCHE CLAIRE POUR UN AVENIR INCERTAIN... ET CALCULÉ

SNCF Voyageurs fait face à d'importantes transformations, notamment en raison de l'ouverture à la concurrence qui concerne tous les salariés. Dans ce contexte, de nombreux métiers évoluent ou sont en tension, comme ceux de la maintenance, les chefs de bord (ASCT), ou encore les conducteurs (ADC). D'autres, en revanche, sont identifiés comme étant « *moindre besoin* »...

LE DISCOURS DE LA DIRECTION EST TRÈS CENTRÉ SUR LE SALARIÉ

L'UNSA-Ferroviaire rappelle avec force que la responsabilité de l'avenir professionnel



ne doit pas peser uniquement sur l'individu, surtout quand l'entreprise est à l'initiative des transformations. L'UNSA-Ferroviaire se bat pour que les cadres collectifs et les dispositions réglementaires soient préservés et renforcés et non pas contournés.

QUEL OBJECTIF AFFICHÉ ?

« *Osons !* » veut renforcer la notoriété des dispositifs existants pour que chacun puisse faire des choix de parcours, que ce soit au sein de l'entreprise ou en dehors. Le projet s'articule autour de quatre thématiques principales, qui, sous couvert d'opportunités, cachent souvent des incitations au départ :

- **changer** de poste, de métier, de territoire ;
- **prendre** davantage de responsabilités ;
- **aménager** sa fin de carrière ou préparer sa retraite ;
- **un projet** en dehors de l'entreprise (temporaire ou définitif). ...

QUE REVENDIQUE L'UNSA ? NE PAS SUBIR LES CONSÉQUENCES DE CETTE DÉMARCHE !

L'UNSA a rappelé son opposition ferme à une vision trop simpliste des parcours professionnels. Face à la mise en avant des dispositifs de départ volontaire dans un contexte de réorganisation, l'UNSA a clairement dénoncé le risque d'un plan de départ déguisé. C'est pourquoi nous avons porté des revendications fortes pour transformer cette initiative en un véritable levier de progrès

social et non en un instrument de dégraissage.

POUR L'UNSA

La direction doit assurer un déploiement qui ne vienne pas alourdir la charge de travail déjà conséquente des managers et des équipes RH. Pour garantir la réussite de l'accompagnement des agents tout en protégeant les acteurs RH et les managers, nous

revendiquons l'ajout indispensable des mesures suivantes :

- **des moments d'échange** formels doivent être prévus entre les RH et les managers, puis entre les managers et les agents ;
- **la possibilité d'entretiens** individualisés avec les RH doit être garantie pour tout salarié souhaitant avancer sur son projet.

L'UNSA LE RÉAFFIRME

La qualité de l'accompagnement du personnel passe par des RH et des managers bien formés et disposant du temps nécessaire pour exercer pleinement leur mission, sans surcharge de travail.

QUE DEMANDE L'UNSA ? L'OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS POUR ENRICHIR L'ACCORD PEDPP

L'UNSA souhaite adapter les dispositions prévues dans l'accord sur le pilotage de l'emploi et le développement des parcours professionnels (PEDPP), en tenant compte des nouvelles réalités induites par le projet « D30 ».

#1 Un véritable accord GPEC pour SNCF Voyageurs qui encadrera les transformations de l'entreprise. Cet accord devra garantir des droits nouveaux et opposables pour les salariés et non pas des promesses en l'air.

#2 La reconversion interne doit être la priorité absolue avant toute proposition de mobilité externe. Nous exigeons un véritable droit à la reconversion pour les salariés dont les métiers sont impactés, avec maintien du salaire, de la qualification et une formation de qualité.

#3 Des budgets et des moyens réels pour la formation et la reconversion. Nous avons rappelé que l'accès aux dispositifs doit être équitable et non réservé à certaines catégories de personnel ou à certains territoires.

#4 Un suivi pour analyser le déploiement de la démarche et s'assurer qu'elle ne dérive pas vers un plan social déguisé. Nous avons exigé la mise en place d'une commission paritaire qui aura pour but de s'assurer que chaque salarié ait un accompagnement équitable et impartial.



« **OSONS !** »
DOIT ÊTRE UN
VRAI LEVIER DE
PROGRÈS ET
NON UN OUTIL
DE RÉGRESSION
SOCIALE !



L'UNSA RESTE
VIGILANTE ET
DÉTERMINÉE À
FAIRE DE CETTE
DÉMARCHE UN
OUTIL AU SERVICE
DES SALARIÉS
ET NON DE LA
DÉCROISSANCE DE
L'EMPLOI !

Pour toute question ou pour un accompagnement, vos délégués UNSA sont présents sur le terrain et à votre disposition. Ils sont vos meilleurs alliés pour naviguer dans ces transformations et défendre vos droits, face à une direction qui, elle, ne défend que ses intérêts...