

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

NOS PROPOSITIONS POUR L'ENCADREMENT

LE LIVRET REVENDICATIF UNSA-FERROVIAIRE ET GCSF EN VUE DE L'ACCORD CATÉGORIEL 2027

SOMMAIRE

ÉDITO

→ Par le Secrétariat fédéral de l'UNSA-Ferroviaire et le conseil d'administration du GCSF

PAGE 3

QUI VOUS PARLE ET COMMENT NOUS TRAVAILLONS

PAGE 5

2026-2027 : DIX-HUIT MOIS POUR CHANGER LA DONNE

PAGE 6

TEMPS DE TRAVAIL

PAGE 8

RECONNAISSANCE

PAGE 12

CARRIÈRES

PAGE 14

CONDITIONS DE TRAVAIL

PAGE 16

NUMÉRIQUE ET IA

PAGE 20

PROTECTION SOCIALE ET APRÈS-CARRIÈRE

PAGE 22

UNE GOUVERNANCE DE L'ENCADREMENT

PAGE 24

NOVEMBRE 2026 : VOTRE VOTE ECRIRA LA SUITE

PAGE 26

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 :
UNSA-Ferroviaire & GCSF

Photos :
unsplash.com, chatgpt.com
Gilles Dontenvill, Warnet Walter

CPPAP : 0327 S 07536
ISSN : 2431-6814

Conception/réalisation :
Purée Maison
Site : www.pureemaison.com

FABRIQUÉ EN FRANCE

ÉDITO

Il y a ceux qui parlent de l'encadrement. Et il y a ceux qui travaillent pour lui, dossier par dossier, audience par audience, ligne par ligne. Ce livret est fait pour que vous puissiez juger sur pièces.

L'époque est incertaine, et personne ne fait semblant du contraire. Le rail français s'est ouvert à la concurrence, le Groupe se réorganise en continu, des sociétés naissent, des équipes sont transférées, l'intelligence artificielle entre dans les métiers – et autour de l'entreprise, le pays lui-même traverse une période sociale et politique où peu de repères tiennent longtemps. Dans ces moments-là, chacun cherche ce qui protège vraiment. Notre réponse tient en un mot : des droits. Pas des discours, pas des promesses de tribune – des droits écrits, négociés, opposables, qui restent quand tout bouge.

Depuis des années, l'encadrement du Groupe tient la maison. Il absorbe les réorganisations, porte l'ouverture à la concurrence, couvre les nuits d'astreinte, répond aux sollicitations du soir et du week-end – et il le fait avec une loyauté que personne ne mesure, parce qu'elle ne se plaint pas. Cette loyauté silencieuse a longtemps servi d'excuse pour ne rien changer : pas de signalements, donc pas de problème, concluait-on dans les étages. Nous avons passé deux ans à démontrer le contraire.

Deux ans de Groupes de travail avec des encadrants des cinq SA et de tous les métiers – du responsable d'équipe au cadre supérieur, de l'expert en pôle ou direction centrale au dirigeant de proximité sur le terrain. Deux ans à confronter chaque mesure de ce livret à trois questions : répond-elle à un besoin réel ? Un employeur comparable l'a-t-il déjà mise en œuvre ? Peut-elle être déployée rapidement, à coût maîtrisé, par un accord de Groupe ? Ce qui n'a pas passé ce filtre n'est pas dans ce livret. Ce qui y figure est prêt : il ne manque que la volonté de l'entreprise – et votre voix.

Le calendrier social nous donne une occasion historique. Le projet d'agenda social issu de la table ronde du 23 juin 2026 fait de l'encadrement un thème de négociation à part entière, une première depuis 2017. Une négociation catégorielle s'ouvre ; l'accord devrait se conclure au printemps 2027. Entre les deux, en novembre 2026, vous voterez. C'est un levier que vous tenez.

Le Secrétariat fédéral de l'UNSA-Ferroviaire et le conseil d'administration du GCSF



> " NOTRE RÉPONSE TIENT EN UN MOT : DES DROITS. PAS DES DISCOURS, PAS DES PROMESSES DE TRIBUNE – DES DROITS ÉCRITS, NÉGOCIÉS, OPPOSABLES, QUI RESTENT QUAND TOUT BOUGE. "


RECYCLABLE

AVANT D'ALLER PLUS LOIN : QUI VOUS PARLE ET COMMENT NOUS TRAVAILLONS

Beaucoup d'encadrants n'ont jamais poussé la porte d'un syndicat – par manque de temps, par réserve, ou parce que l'image du syndicalisme leur semblait éloignée de leur quotidien. Deux minutes pour se présenter, sans langue de bois.

L'UNSA-Ferroviaire est un syndicat du bloc dit « réformiste ». Le mot a un sens précis : nous croyons que la négociation obtient plus que l'opposition systématique, et nous en acceptons la contrepartie – signer, c'est s'engager, et s'engager, c'est répondre de ses signatures devant vous, les électrices et les électeurs du Groupe public ferroviaire. Nous ne promettons pas la lune ; nous rédigeons des clauses. Chez les cadres et les maîtrises d'encadrement, cette méthode a fait ses preuves : l'UNSA-Ferroviaire est la première organisation du collège cadres du Groupe. Le GCSF, Groupement Catégoriel des Cadres Supérieurs du Ferroviaire, lui apporte en 2026 ce qu'aucune fédération généraliste n'offre : une connaissance intime des fonctions supérieures d'encadrement, de leurs parcours et de leurs angles morts. Ensemble, nous couvrons toute la chaîne de l'encadrement – du dirigeant de proximité au cadre dirigeant.

Et parce que tout le monde n'a pas grandi dans le dialogue social, un mot sur l'outil dont il sera question dans ces pages : un accord de Groupe est un texte négocié entre la direction et les organisations syndicales, qui crée des droits applicables dans toutes les sociétés du Groupe – des droits opposables, que chacun peut faire valoir, et qui survivent aux réorganisations.

C'est très exactement pour cela que nous en voulons un pour l'encadrement : dans un Groupe qui change de forme tous les deux ans, seul un accord protège durablement.





2026-2027 : DIX-HUIT MOIS POUR CHANGER LA DONNE

Pour la première fois depuis l'accord forfait-jours de 2017, l'entreprise va devoir négocier sur l'encadrement. Récit d'une séquence que nous avons contribué à ouvrir – et que nous comptons bien conclure.

Le 23 juin 2026, le Président du Groupe et la Direction DRH ont réuni les organisations représentatives en table ronde. De cette journée est sorti le souhait d'un projet d'accord qui organiserait l'agenda social jusqu'en juin 2027. Dans sa version du 3 juillet, l'encadrement y est devenu un thème de négociation à part entière : charge de travail, application du forfait en jours, droit à la déconnexion, avec des droits et principes communs pour toutes les entités du Groupe – sociétés dédiées comprises.

Entre-temps, le 30 juin, après plus d'un an d'audiences sur les problématiques spécifiques à l'encadrement, l'UNSA-Ferroviaire avait déposé une demande de concertation immédiate sur un angle mort ancien : l'astreinte de l'encadrement et sa reconnaissance.

Le 16 juillet, reçus en bilatérale par la Direction DRH du Groupe, l'UNSA-Ferroviaire et le GCSF ont posé sur la table l'architecture complète d'un accord : neuf titres, du champ d'application à la gouvernance, chaque proposition adossée à un précédent identifié chez un grand employeur français ou européen et à une trajectoire de déploiement. La direction a pris des notes, beaucoup, et salué la maîtrise du dossier. Les compliments ne signent pas les accords ; le travail, si.

Notre méthode est connue, et c'est nous qui l'avons mise sur la table : un accord catégoriel couvrant l'ensemble du collège cadres, que l'entreprise étendrait par décision unilatérale aux postes de classe 5 tenant des fonctions d'encadrement, sur une liste établie par chaque société – pour que personne ne reste au bord du quai, et que les droits s'appliquent partout, sociétés dédiées comprises.

“ L'ENCADREMENT VA AVOIR DES DROITS CLAIRS ET AMÉLIORÉS GRÂCE À L'UNSA ET AU GCSF ! ”



TEMPS DE TRAVAIL : REPRENDRE LA MAIN



L'accord forfait-jours, signé en 2017 dans une SNCF bien différente, est devenu obsolète. À l'époque, le télétravail concernait une minorité de cadres, Microsoft Teams n'était pas encore déployé dans nos outils, être sollicité à 21 heures relevait de l'exceptionnel. Neuf ans plus tard, c'est le quotidien – et les protections de 2017 n'ont pas bougé.

LA CHARGE DE TRAVAIL, ENFIN MESURÉE

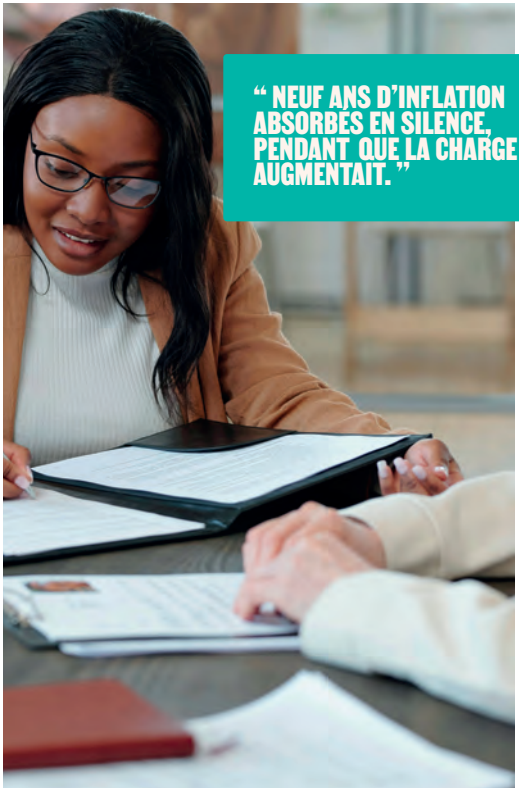
Le diagnostic d'abord. L'entretien de suivi de la charge de travail se tient aujourd'hui en même temps que l'entretien d'évaluation (EIA), et surtout, avec le même interlocuteur : le N+1. Résultat mécanique, constaté dans tous nos Groupes de travail : le cadre n'est pas incité à signaler sa surcharge, il préserve son évaluation. Le dispositif censé protéger est neutralisé par sa propre architecture – ce n'est pas un dysfonctionnement, c'est un défaut de conception.

Notre proposition tient en trois mécanismes issus des travaux de l'INRS. Un signal mensuel de charge ressentie – vert, orange, rouge – coché par le cadre dans l'outil de gestion existant : deux signaux rouges consécutifs déclenchent automatiquement la procédure d'alerte, sauf si le cadre s'y oppose – il reste maître du dispositif. Un entretien annuel de charge conduit lors d'une campagne dédiée, à un autre moment de l'année que l'évaluation, sur un support distinct limité aux quatre thèmes prévus par la loi : charge, organisation, articulation des temps, congés et repos. Et une procédure d'alerte digne de ce nom : un formulaire accessible en trois clics, une double notification au responsable et aux RH, dix jours pour proposer un entretien, un compte rendu écrit et signé, et une garantie d'inopposabilité noir sur blanc – un signalement ne pourra jamais être retenu contre son auteur dans une évaluation, une part variable ou une mobilité.

L'INDEMNITÉ FORFAIT-JOURS : NEUF ANS DE GEL, ÇA SUFFIT

Fixée en 2017, l'indemnité forfait-jours n'a jamais été revalorisée – neuf ans d'inflation absorbés en silence, pendant que la charge augmentait.

Et son périmètre est resté figé : selon que vous exercez en établissement ou en direction, à sujétion identique, la contrepartie diffère – ou n'existe pas. La comparaison avec nos voisins est cruelle : chez EDF, l'accord catégoriel du 22 février 2016 porte la contrepartie du forfait-jours entre 7,5 % et 10 % du salaire annuel brut, intégrée à l'assiette de la retraite supplémentaire – un multiple du niveau en vigueur à la SNCF – et majore à 35 % les jours travaillés au-delà du forfait, contre 25 % chez nous. Nous demandons trois choses : la revalorisation de l'indemnité, son extension à tous les cadres au forfait – en établissement comme en direction, statutaires comme contractuels, avec une assiette de calcul enfin écrite pour les contractuels – et une clause de rendez-vous annuel en NAO, indexée sur les prix, pour que le gel ne recommence jamais.



“ NEUF ANS D'INFLATION ABSORBÉS EN SILENCE, PENDANT QUE LA CHARGE AUGMENTAIT. ”

DROIT À LA DÉCONNEXION : C'EST L'ORGANISATION QUI DOIT DÉCONNECTER

Toutes les chartes du monde ne pèsent rien face à une boîte mail qui continue de se remplir à 23 heures. Notre analyse est simple : tant que la déconnexion repose sur la discipline individuelle du cadre, elle ne se produit pas – on lui demande de décrocher tout en attendant qu'il réponde. Nous avons donc cherché les mesures qui déplacent la charge de la preuve vers l'organisation, et elles existent toutes dans d'autres grandes entreprises.

Concrètement : l'envoi différé automatique des courriels en soirée et le week-end – une règle de serveur que la DSI peut activer en quelques semaines, avec les seules dérogations de l'astreinte et des urgences de sécurité ; le Groupe Volkswagen l'applique depuis 2011. Des congés réellement protégés : pendant l'absence, les courriels sont réorientés vers un suppléant désigné et l'expéditeur en est informé – le cadre ne retrouve pas trois cents messages au retour ; c'est le dispositif « Mail on Holiday » que Daimler propose à une centaine de milliers de salariés depuis 2014. Des plages de concentration bloquées dans l'agenda, opposables aux réunions. Et une hygiène des réunions imposée par paramétrage : durée standard réduite, fin des réunions tardives, l'administrateur de l'environnement numérique du Groupe pouvant configurer l'un et l'autre pour des dizaines de milliers de postes en une décision.

ASTREINTE : UN ANGLE MORT DE LA PÉNIBILITÉ

Des milliers d'encadrants tiennent l'astreinte, et refuser l'astreinte, c'est souvent refuser le poste. Le téléphone posé sur la table de nuit, le week-end organisé autour d'un rayon d'intervention, le sommeil fractionné par une alarme qui, même si elle ne sonne pas, occupe l'esprit : la santé au travail le documente, l'astreinte pèse d'abord par ce qu'elle empêche – dormir d'un sommeil continu, s'éloigner, décrocher – avant de peser par ce qu'elle fait faire.

Or sa compensation n'a pas changé d'époque : une indemnité forfaitaire identique quel que soit le niveau de responsabilité, un repos compensateur impossible à fractionner, et il faut dépasser cinq heures d'intervention dans la même journée pour qu'une journée sorte du forfait.



> « L'ASTREINTE PÈSE D'ABORD PAR CE QU'ELLE EMPÊCHE – DORMIR D'UN SOMMEIL CONTINU, S'ÉLOIGNER, DÉCROCHER – AVANT DE PESER PAR CE QU'ELLE FAIT FAIRE. »

Nous avons d'abord instruit la piste la plus évidente : la pénibilité. Et nous avons mis au jour un paradoxe que peu connaissent – en 2008, l'entreprise a elle-même retenu l'astreinte parmi les critères de cotation de la pénibilité de ses emplois, puis n'en a tiré aucun droit pour ceux qui la tiennent. Un encadrant peut tenir l'astreinte vingt ans sans ouvrir le moindre droit. Mais nos analyses ont aussi montré les limites de cette voie : la reconnaissance par la pénibilité passe pour l'essentiel par la retraite du régime spécial – fermé aux embauchés depuis 2020 – et laisse les contractuels au bord du chemin. La branche des industries électriques et gazières, elle, reconnaît l'astreinte comme critère de pénibilité depuis son accord du 16 avril 2010, avec des seuils chiffrés en nuits ; mais sa récompense passe par le départ anticipé, intransposable chez nous. Alors nous avons gardé la logique et changé l'outil : ce que les IEG reconnaissent en trimestres de retraite, nous le reconnaissons en temps – immédiatement, et pour tous.

C'est le compte astreinte, la proposition la plus neuve de ce livret, et elle est de nous. Trois étages de droits, cumulables. L'intervention, d'abord : le temps d'intervention se convertit systématiquement en repos – une demi-journée ou une journée selon la durée, en prolongeant deux précédents vérifiés : EDF décompte du forfait une journée entière dès quatre heures d'intervention en week-end, là où la SNCF en exige cinq, et Orange convertit chaque tranche de quatre heures en une demi-journée de repos ou son paiement, au choix du salarié. La semaine, ensuite : chaque semaine complète d'astreinte ouvre droit à une journée de récupération de sujétion, non imputable sur les congés. L'exposition cumulée, enfin : au-delà d'un certain volume annuel de semaines tenues, des jours de repos supplémentaires s'ajoutent, par paliers – parce qu'à partir d'un certain niveau, l'astreinte cesse d'être une sujétion ponctuelle pour devenir une contrainte structurelle de vie, et l'entreprise doit la reconnaître en temps.

Ces droits se capitalisent sur un compartiment « astreinte » du compte épargne-temps, propre à l'encadrement – abondé par l'employeur, monétisable au choix de l'agent, portable d'une société du Groupe à l'autre, avec une passerelle annuelle vers l'épargne retraite. Ce qui ne peut être pris se capitalise ou se monétise ; rien ne se perd, pour personne – statutaires comme contractuels, quel que soit le régime de retraite.

Autour du compte, quatre garanties complètent le dispositif : une indemnisation d'astreinte enfin proportionnelle au salaire brut, avec les montants actuels garantis en plancher – personne ne perd, et l'indemnité suit le niveau de responsabilité ; vingt-quatre heures consécutives par semaine garanties sans possibilité de sollicitation, fixées au tableau de service, y compris en semaine d'astreinte ; un relevé annuel individuel des périodes d'astreinte et des interventions, remis à chaque agent – c'est la base de calcul du compte ; et un suivi médical renforcé pour les astreintes fréquentes.

“ CE QUI NE PEUT ÊTRE PRIS SE CAPITALISE OU SE MONÉTISE ; RIEN NE SE PERD, POUR PERSONNE – STATUTAIRES COMME CONTRACTUELS, QUEL QUE SOIT LE RÉGIME DE RETRAITE. ”

RECONNAISSANCE : DES RÈGLES ÉCRITES, DES DÉCISIONS EXPLICABLES



GIR, part variable, évolutions salariales : trop de décisions restent des boîtes noires. Nos Groupes de travail ont tous buté sur la même phrase : « je ne sais pas ce qu'on attend de moi, ni pourquoi j'ai eu ce montant ». La reconnaissance ne peut pas dépendre du bon vouloir – elle doit reposer sur des règles écrites et transparentes.

GIR ET PART VARIABLE : REFONDER LA CONFIANCE

Le problème n'est pas l'existence d'une part de rémunération liée à la contribution – l'encadrement ne la conteste pas. Le problème est qu'elle fonctionne à l'envers : les critères se découvrent au moment de l'attribution, les enveloppes se pilotent en silence, et la différence entre deux montants reste inexpliquée – donc inexplicable. Nous demandons un renversement complet : des critères connus au moment de la fixation des objectifs, pas découverts un an plus tard ; une notification écrite et motivée de chaque attribution ; et la publication annuelle des enveloppes et de leur distribution, par entité et par sexe. L'entreprise sait faire : elle publie déjà, au dixième de point près, ses moyennes des budgets d'augmentations individuelles en NAO. Il ne manque que la même rigueur pour la reconnaissance de l'encadrement – et l'engagement que l'égalité entre les femmes et les hommes s'y vérifie chaque année, chiffres à l'appui.

TRANSPARENCE SALARIALE : L'EUROPE S'EN MÊLE, ET NOTRE GRILLE UNIQUE Y RÉPOND

La directive européenne sur la transparence des rémunérations s'impose désormais aux employeurs français : droit pour chaque salarié à l'information sur les niveaux de rémunération de sa catégorie, mesure et publication des écarts, critères de progression objectifs et non discriminants. Pour y répondre, il faudra bien plus que quelques tableaux : il faudra des références communes.

C'est précisément ce que construit notre projet de grille unique de salaire – le projet phare de l'UNSA-Ferroviaire : une même grille de référence pour tous, statutaires et contractuels, avec des plages de rémunération par classe connues de tous et des règles de progression écrites. Nous portions cette grille avant la directive ; la directive la rend aujourd'hui incontournable, car sans référence commune, aucun employeur ne peut ni mesurer ses écarts, ni les justifier, ni les corriger. Deux populations aux règles différentes pour un même travail, c'est déjà un écart – la grille unique le résorbe à la racine.

La même exigence éclaire nos choix sur la rémunération variable. Une part variable dont les critères ne sont ni publiés ni motivés ne survivra pas au contrôle des écarts que la directive organise : ce qui ne s'explique pas s'expose au soupçon, puis au contentieux. Les critères connus à l'avance, la notification motivée et la publication des distributions que nous demandons pour la GIR et la part variable ne sont donc pas un supplément de confort – c'est ce qui permettra à la reconnaissance individuelle de continuer d'exister dans le cadre que l'Europe impose. Le Groupe peut subir cette échéance ou prendre de l'avance ; nous proposons de commencer par l'encadrement, la population dont les rémunérations sont les plus individualisées, donc les plus exposées aux écarts inexpliqués.



> « DEUX POPULATIONS AUX RÈGLES DIFFÉRENTES POUR UN MÊME TRAVAIL, C'EST DÉJÀ UN ÉCART – LA GRILLE UNIQUE LE RÉSORBE À LA RACINE. »



CARRIÈRES : L'ASCENSEUR SOCIAL, NOTRE MARQUE DE FABRIQUE

À la SNCF, 74 % des cadres sont issus de la promotion interne. Ce chiffre est notre fierté collective – et notre boussole revendicative : chaque proposition de ce dossier a été passée au crible d'une question simple, est-ce qu'elle donne envie de monter ?

UNE FILIÈRE EXPERTISE ENFIN STRUCTURÉE

Tout le monde ne veut pas manager, et l'entreprise a autant besoin de ses experts que de ses managers – la fiabilité du réseau, la sécurité des circulations et la transition énergétique reposent d'abord sur des compétences rares, longues à construire, faciles à perdre. Or l'expertise reste aujourd'hui une impasse honorifique : pour progresser, l'expert doit devenir manager, souvent à contre-emploi. Nous demandons une double échelle de progression, manager et expert, à niveaux de reconnaissance équivalents jusqu'aux classes supérieures ; des comités de filière pour objectiver les passages de niveau ; et une mobilité dans les deux sens – un expert peut devenir manager, un manager revenir à l'expertise, sans que l'un ou l'autre mouvement soit vécu ou traité comme une rétrogradation.

UNE UNIVERSITÉ DU MANAGEMENT DIGNE DU GROUPE PUBLIC

On ne devient pas manager par magie, et pourtant : combien de dirigeants de proximité ont pris leur premier poste sans un jour de formation au management, découvrant en même temps l'équipe, les outils et les conflits ? Nous demandons une université du management portée au niveau du Groupe, avec un principe : la formation initiale se suit avant la première prise de poste d'encadrement, pas six mois après. Un tronc commun Groupe, des déclinaisons métiers, et des modules obligatoires sur ce qui fait le quotidien réel du manager : réguler la charge de son équipe et la sienne, faire vivre la déconnexion, détecter les signaux de santé au travail.

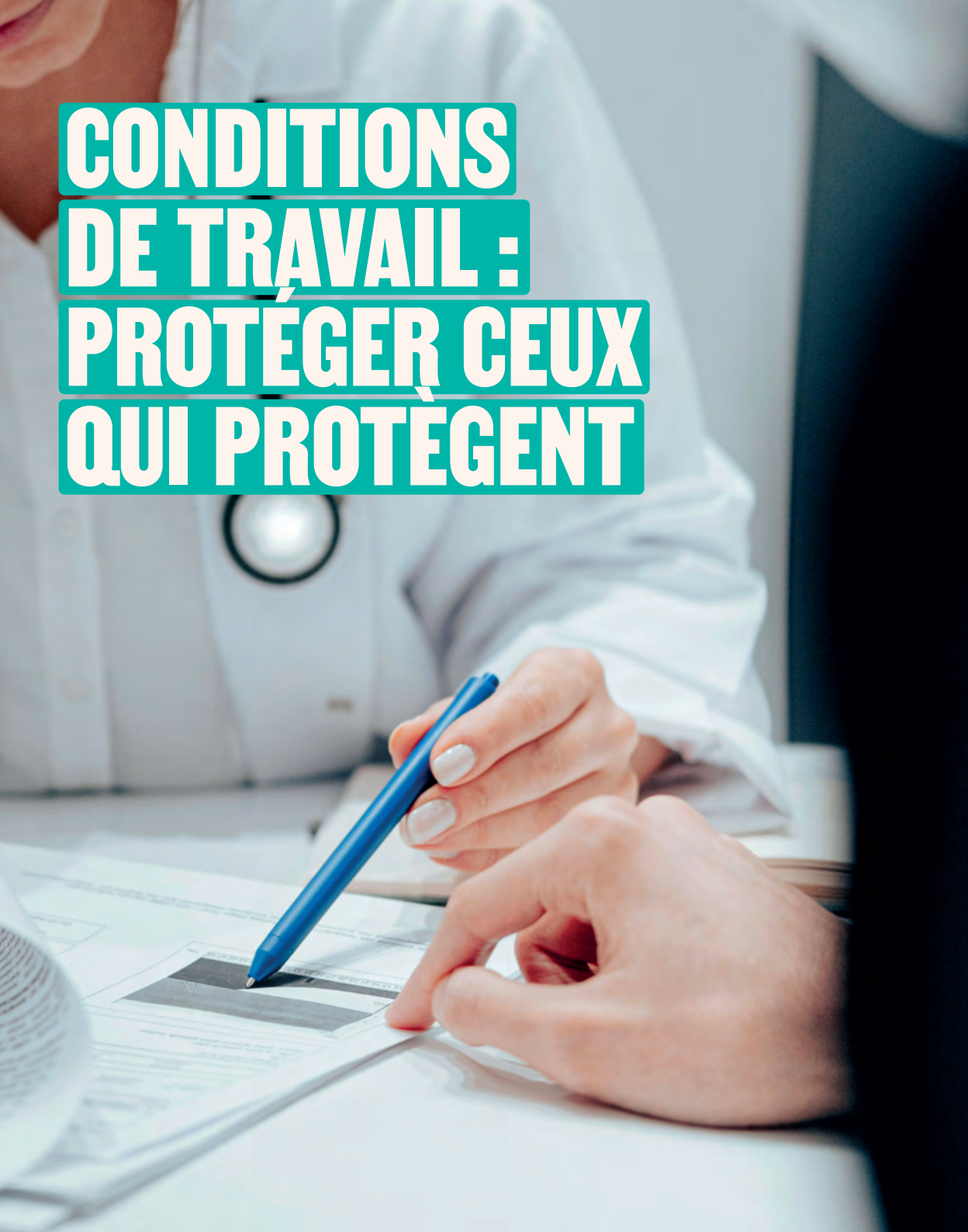
LA FONCTION D'ABORD

Nos Groupes de travail l'ont documenté : des agents de classe 4 exercent, dans les faits, des responsabilités d'encadrement opérationnel – management d'équipe, pilotage de production, responsabilité hiérarchique sur du personnel. Ils encadrent sans être reconnus comme encadrants, sans la classification ni les droits qui vont avec. Notre principe est simple : un agent qui encadre doit relever a minima de la classe 5. Nous demandons un recensement objectif de ces situations et l'ouverture, dans un délai fixé par l'accord, de parcours d'accès à la classe 5 pour les régulariser.

DE L'EXÉCUTION À LA CLASSE 9 : TIRER TOUTE LA GRILLE VERS LE HAUT

Négocier des droits pour l'encadrement n'oppose personne à personne. Quand le sommet de la grille est reconnu, protégé, correctement rémunéré, c'est toute la grille qui est tirée vers le haut : les classes, les rémunérations, les parcours. L'agent d'exécution d'aujourd'hui est l'agent de maîtrise ou le cadre de demain – défendre l'encadrement, c'est défendre la promesse que chaque cheminote et chaque cheminot pourra développer sa carrière au maximum de ses possibilités et de ses souhaits, jusqu'à l'accès à la classe 9 pour ceux qui le veulent et le peuvent.

> **“ DÉFENDRE L'ENCADREMENT, C'EST DÉFENDRE LA PROMESSE QUE CHAQUE CHEMINOTE ET CHAQUE CHEMINOT POURRA DÉVELOPPER SA CARRIÈRE AU MAXIMUM DE SES POSSIBILITÉS ET DE SES SOUHAITS. ”**



CONDITIONS DE TRAVAIL : PROTÉGER CEUX QUI PROTÈGENT

Charge mentale, réorganisations permanentes, injonctions contradictoires : l'encadrement encaisse pour que les équipes tiennent. Qui veille sur les veilleurs ? Notre réponse : des dispositifs qui se déclenchent sur des faits, pas sur des plaintes – parce que l'encadrement, précisément, ne se plaint pas.

DES AUDITS GROUPE D'UN NOUVEAU TYPE

Le Groupe audite ses installations, ses procédures, sa sécurité – avec méthode et indépendance. Nous proposons d'étendre cette rigueur aux conditions de travail de l'encadrement : des audits déclenchés automatiquement sur signaux objectifs – alertes forfait-jours répétées, indicateurs de charge dégradés –, complétés par un tirage aléatoire annuel d'entités. Chaque audit est transmis à la CSSCT concernée et débouche sur un plan de correction de l'organisation, avec des échéances vérifiées au cycle suivant. La logique est assumée : la santé des encadrants est une condition de la sécurité ferroviaire, elle mérite les mêmes standards d'audit que les installations. Et parce que la charge se mesure avant de se corriger, nous demandons que la méthode d'adéquation entre charges et ressources, que l'entreprise applique déjà à ses métiers de production, soit enfin étendue à l'encadrement : on dimensionne les équipes de conducteurs et de mainteneurs, on ne dimensionne jamais le manager qui les encadre – il absorbe, et quand il craque, on le remplace.

> **“ LA SANTÉ DES ENCADRANTS EST UNE CONDITION DE LA SÉCURITÉ FERROVIAIRE. ”**

MANAGER PRÉFIGURATEUR : UN STATUT POUR CEUX QUI PORTENT LES RÉORGANISATIONS

À chaque réorganisation, le même scénario : un encadrant cumule pendant des mois son poste et la construction de la future organisation – sans statut, sans moyens, sans reconnaissance, et parfois sans poste à l'arrivée. Nous demandons la création d'un statut de manager préfigurateur, déclenché sur critères objectifs dès qu'une réorganisation atteint une ampleur significative : une lettre de mission signée du directeur de l'entité, précisant objectifs, moyens et durée – bornée et renouvelable une seule fois ; une indemnité de mission pendant toute la durée ; un allègement formalisé des tâches courantes, matérialisé par une délégation nommée – si l'allègement est impossible, c'est que l'encadrement est sous-dimensionné, et l'argument se retourne. Et parce que porter une réorganisation expose, un droit d'alerte sanctuarisé : tout signalement est traité dans un délai court et ne peut être retenu contre son auteur – évaluation, gratification, carrière, mobilité – pendant les vingt-quatre mois qui suivent.



ÉQUILIBRE ET INCLUSION : DES MÉCANISMES, PAS DES SLOGANS

Sur l'équilibre des temps, nos propositions du dossier temps de travail s'appliquent d'abord ici – envoi différé des courriels, congés protégés, plages de concentration. Sur l'accès aux responsabilités, nous demandons le passage de la cooptation à la détection universelle : une revue exhaustive des potentiels, pour que les comités de carrière examinent tous les profils – femmes et hommes, parcours classiques et atypiques – et non les seuls visibles.

Un mot, enfin, sur un sujet dont l'entreprise parle peu : les handicaps invisibles et les neuroatypies. Les études de référence l'indiquent : les troubles du spectre autistique (TSA) concernent autour de 1 à 2 % de la population adulte, le trouble de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) entre 2,5 et 5 %. Rapporté aux effectifs d'encadrement du Groupe, cela représente vraisemblablement plusieurs centaines de cadres – la plupart sans le savoir, ou sans oser le dire.

Nos Groupes de travail nous ont appris à regarder ces profils pour ce qu'ils sont : non pas des collaborateurs à « compenser », mais des atouts au fonctionnement différent. Un cadre concerné par un TSA perçoit souvent les systèmes complexes, les incohérences d'un processus ou les anomalies d'un jeu de données avec une acuité rare ; un cadre avec un TDAH peut, en phase d'hyperconcentration, déployer une capacité de résolution et une productivité remarquables, particulièrement en situation de crise.

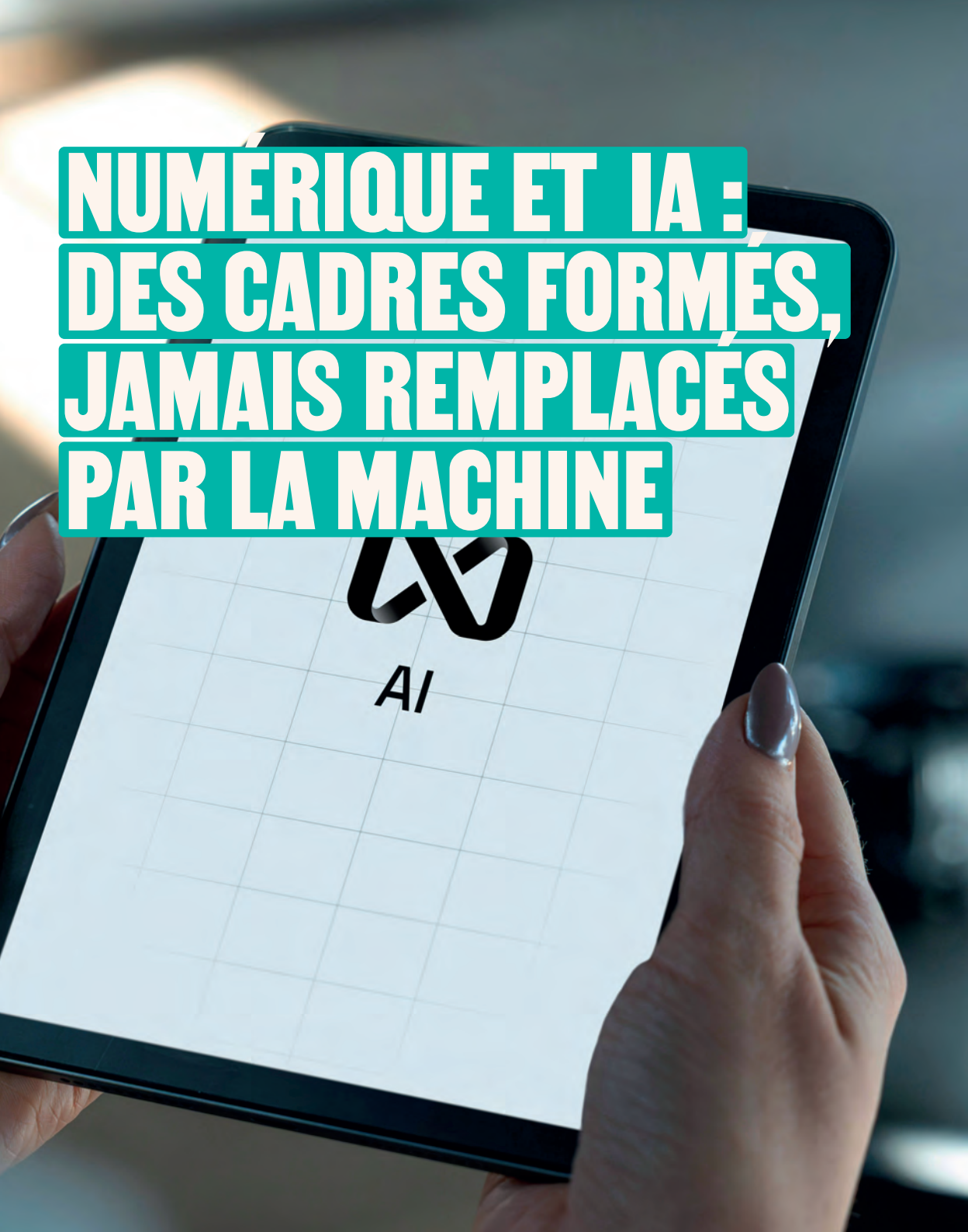
Le problème n'est presque jamais le profil – c'est l'environnement qui ne lui laisse pas sa place, et un frein qui n'est pas administratif mais psychologique : un cadre qui anime une équipe de vingt personnes hésite à demander une reconnaissance de handicap, de peur que le regard de sa hiérarchie change. Nous demandons quatre garanties : la formation des managers et des RH à ces réalités, un parcours strictement confidentiel vers la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, des aménagements organisationnels documentés et accessibles sans dévoilement public, et l'adaptation des critères d'évaluation – pour qu'une différence de fonctionnement ne soit jamais notée comme un défaut de conformité.





“ LE PROBLÈME N’EST PRESQUE JAMAIS LE PROFIL – C’EST L’ENVIRONNEMENT QUI NE LUI LAISSE PAS SA PLACE. ”

NUMÉRIQUE ET IA : DES CADRES FORMÉS, JAMAIS REMPLACÉS PAR LA MACHINE



L'intelligence artificielle entre dans tous les métiers de l'encadrement – l'aide à la décision comme la maintenance prédictive. Elle peut aider, à condition que des règles soient posées avant, pas après. Nous en posons quatre.

Un : la formation.

Tous les cadres formés à l'IA d'ici 2028, avec des contenus différenciés – l'IA générative qui assiste le travail de bureau n'a rien à voir avec l'IA industrielle qui recommande une intervention de maintenance, et un cadre de production doit savoir exactement quand l'algorithme s'efface derrière le référentiel de sécurité.

Deux : la protection.

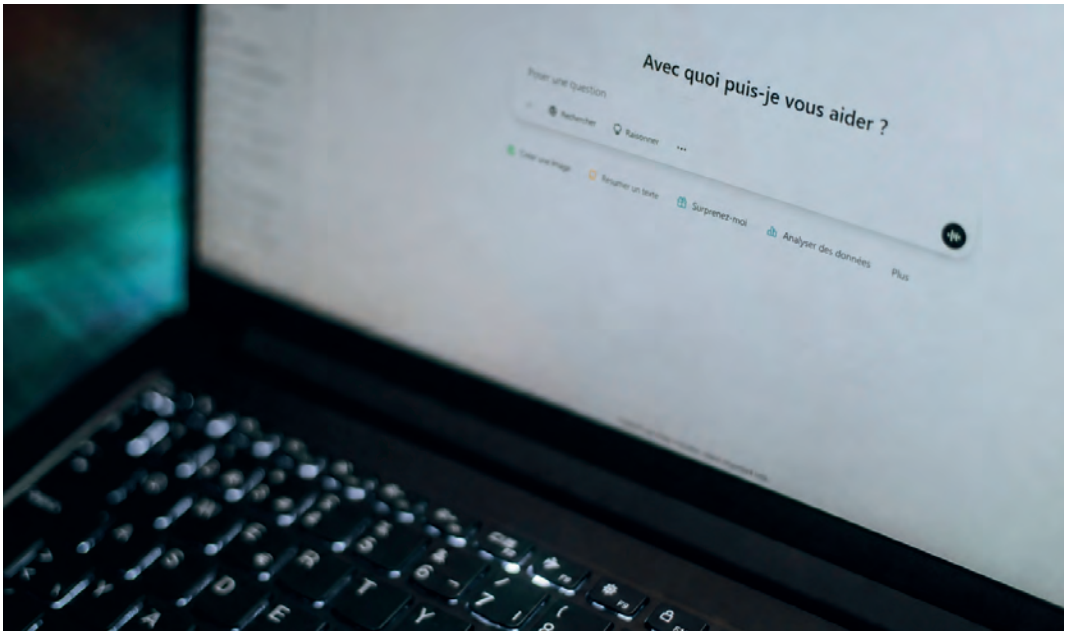
Les données d'activité des outils numériques – connexions, messages, agendas – ne peuvent jamais servir à évaluer un cadre au forfait : l'autonomie est le fondement du forfait-jours, elle ne se reconstitue pas par la donnée, et nous voulons l'interdiction écrite dans l'accord.

Trois : la traçabilité.

Avant toute évolution d'organisation ou suppression de poste, la charge reprise par chaque IA est identifiée et chiffrée, selon la méthode d'adéquation charges-ressources que l'entreprise pratique déjà – pas de productivité fantôme qui disparaît des organigrammes sans jamais apparaître dans les comptes de charge.

Quatre : le contrôle.

Un comité paritaire suit l'impact des IA sur les organisations et les conditions de travail, et en tient le registre.



PROTECTION SOCIALE ET APRÈS-CARRIÈRE : RÉPARER LES OUBLIS



Un plan d'épargne gelé depuis plus de dix ans, des contractuels sans épargne retraite collective : le Groupe peut mieux faire – d'autres grandes entreprises publiques l'ont déjà fait.

Les chiffres d'abord : le plan d'épargne Groupe n'a pas été revalorisé depuis 2015, alors que l'inflation cumulée dépasse 20 % – plus de dix ans d'érosion silencieuse d'un dispositif que l'entreprise présente pourtant comme un avantage. Nous demandons la revalorisation des taux d'abondement et l'élargissement des tranches, pour tous les salariés, quelle que soit leur classe – la mesure n'est pas catégorielle, elle profite à tout cheminot qui peut épargner. Nous demandons aussi la création d'un plan d'épargne retraite d'entreprise collectif ouvert à tous, statutaires et contractuels, strictement volontaire et portable – avec un abondement renforcé pour les contractuels, en compensation objective de l'absence de régime spécial.

Et que les choses soient dites clairement, parce qu'elles le méritent : notre ligne ne varie pas, nous combattons la retraite par capitalisation comme substitut à la répartition. C'est précisément pour cela qu'un outil d'épargne libre, encadré, abondé et transparent ne doit pas rester le privilège des salariés des autres grands groupes publics qui en disposent déjà. Le compte astreinte du dossier temps de travail s'y raccorde naturellement : les jours capitalisés pourront, chaque année et dans les limites légales, alimenter cette épargne – la sujétion d'aujourd'hui peut aussi préparer l'après-carrière.



ET POUR QUE RIEN NE SE PERDE : UNE GOUVERNANCE DE L'ENCADREMENT



Les meilleurs droits ne valent que s'ils sont suivis – l'histoire de l'accord de 2017 l'a suffisamment prouvé. Nous demandons une commission cadres dans chaque CSE, dotée d'un crédit d'heures et d'un calendrier calé sur les cycles RH réels : la charge et la déconnexion quand s'ouvrent les campagnes d'entretiens, la rémunération après les attributions, la carrière et la formation à la rentrée, les réorganisations en fin d'année.

Au niveau du Groupe, une commission cadres du Comité de Groupe consolide les indicateurs – charge, alertes, astreinte, déconnexion – et vérifie une chose simple : que ce qui est signé à ce niveau s'applique dans chaque société, avant que les écarts ne deviennent des contentieux.



NOVEMBRE 2026 : VOTRE VOTE ÉCRIRA LA SUITE

Il y a une idée que nous portons depuis toujours et que la négociation qui s'ouvre va remettre en pleine lumière : l'ascenseur social ferroviaire. C'est tout le sens de l'alliance entre l'UNSA-Ferroviaire et le GCSF – la première force du collège cadres et un Groupement entièrement dédié à l'encadrement, unis pour défendre les droits existants et en créer de nouveaux, taillés pour les conditions de travail d'aujourd'hui et pensés pour celles de demain.

Le calendrier n'est pas neutre, et l'époque encore moins. Dans un pays qui doute et un Groupe qui se transforme, la négociation encadrement s'ouvre ; les élections professionnelles se tiendront en novembre 2026 ; l'accord devrait se conclure au printemps 2027. Le poids de chaque organisation à la table de négociation sortira des urnes, quelques mois avant que tout se joue.

En novembre, vous ne désignerez pas seulement vos représentants : vous fixerez le rapport de force au moment précis où s'écrira l'avenir social du rail français – le vôtre, celui de vos équipes, et celui de tous ceux qui monteront après vous.

Vous avez maintenant tout lu : les constats, les analyses, les mécanismes, les précédents, le calendrier. Les écrits, contrairement aux discours, restent.

UNSA-Ferroviaire et GCSF – Élections professionnelles, novembre 2026



> “ EN NOVEMBRE, VOUS NE DÉSIGNEREZ PAS SEULEMENT VOS REPRÉSENTANTS : VOUS FIXEREZ LE RAPPORT DE FORCE AU MOMENT PRÉCIS OÙ S'ÉCRIRA L'AVENIR SOCIAL DU RAIL FRANÇAIS. ”



« VOTER POUR LES LISTES DE L'UNSA-FERROVIAIRE, C'EST DONNER UNE CHANCE À UN DIALOGUE SOCIAL CONSTRUCTIF ET FAIRE CONFIANCE À CELLES ET CEUX QUI DÉFENDENT L'ENCADREMENT AU QUOTIDIEN ET SONT PLEINEMENT ENGAGÉS POUR AMÉLIORER LES DROITS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE L'ENCADREMENT ! »


Ferroviaire


groupement des cadres
supérieurs du ferroviaire