

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

LE JOURNAL DES AGENTS DE MAÎTRISE & DES CADRES | #1 | 2021

DOSSIER SPÉCIAL

LE *FLEX OFFICE*, QUELLES CONSÉQUENCES SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL ?

LA CFTD DÉCRYPTE POUR VOUS CETTE NOUVELLE
FAÇON DE TRAVAILER ET VOUS DONNE DES PISTES
À RESPECTER POUR VOUS ET POUR L'ÉQUIPE
QUE VOUS MANAGEZ



LE GRAND ANGLE

LE TRANSFERT DE SALARIÉS EN CAS D'OUVERTURE D'UN MARCHÉ À LA CONCURRENCE

La loi 2018-515 a mis en œuvre les conditions d'ouverture à la concurrence pour les marchés conventionnés TER & TET. Depuis, de nombreuses régions se sont prononcées en faveur de cette concurrence. Quel avancement ? Retrouvez le grand angle de ce numéro de la *Lettre de l'encadrement* en page 5.

2021 devrait être une année d'élections régionales. Les futures majorités politiques mettront en œuvre la politique régionale de transport de demain. **Quel est l'enjeu pour les cheminots ?** Une convention déjà établie est-elle indéboulonnable ? **Les métiers en production** sont les plus transférables, car ils assurent la continuité de la production pour le compte du nouvel attributaire du marché. **Et pour l'encadrement ?** Quels principes ? Quelles conditions ? Que prévoit *le sac à dos social* ? Quel est le chronogramme relatif au changement d'attributaire d'un marché ?

Le marché de la SA Voyageurs est également éligible à la concurrence sur la base de **l'open access**. Où en sommes-nous sur ce dossier ? Pourquoi la crise de la Covid a-t-elle ralenti ce processus ? Enfin, la loi d'Orientation des mobilités a permis le principe d'une ouverture à la concurrence de l'exploitation et de la maintenance des lignes fines de desserte du territoire. Quelles sont les règles ? **Que prévoit le décret en ce qui concerne le personnel affecté à ces lignes ?** Qu'en est-il pour les gares ? Grand Est, PACA, Pays de Loire, Hauts de France, Île-de-France, etc. : **quelles échéances ?** ●

Cfdt: CHEMINOTS
MAÎTRISES & CADRES

LA LETTRE DE
L'ENCADREMENT

LE FLEX OFFICE,
QUELLES CONSÉQUENCES SUR
L'ORGANISATION DU TRAVAIL ?

Cfdt CHEMINOTS
MAÎTRISES & CADRES

Directeur de la publication : Thomas Cavel
Directrice adjointe de la publication : Anne Guezennec
Rédacteur en chef : Fabrice Chambelland
Source de l'article sur le *flex office* : Jérôme Chemin, *Conditions de travail et technologies numériques*, revue CFTD Cadres n° 449.
Imprimé en France par l'Artésienne

PEFC 10-31-124

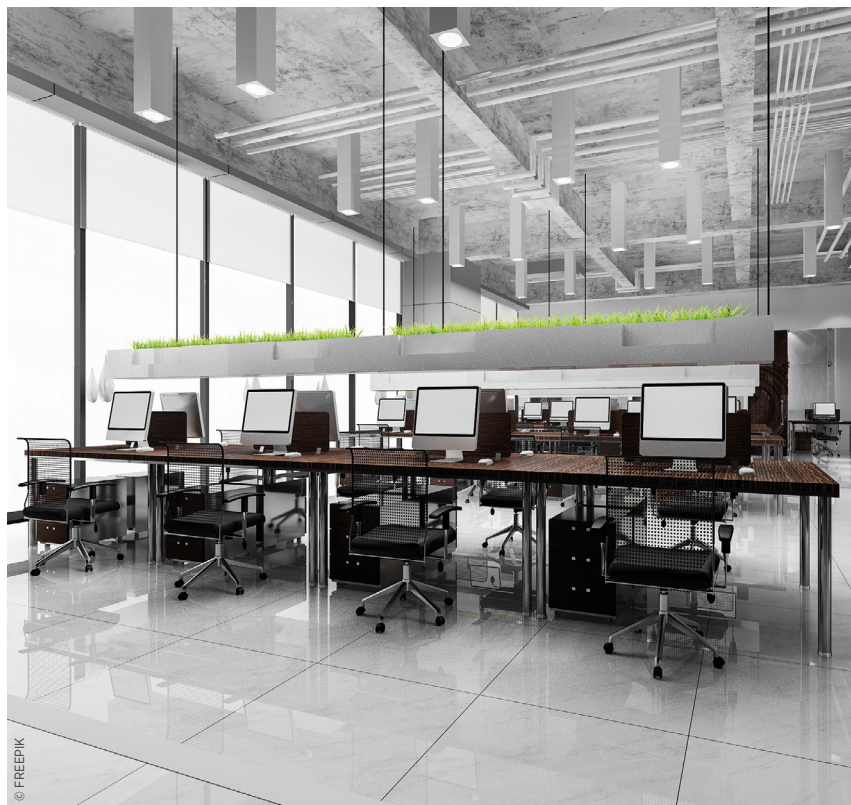
IMPRIM'VERT®

LE FLEX OFFICE

COMMENT S'Y PRENDRE QUAND ON EST CONCERNÉ ?

Flex office signifie flex pour flexible et office pour bureau. Cette organisation ne définit pas un bureau attribué à chaque salarié. Malheureusement, flex peut aussi cacher la notion de flexibilité du salarié... Celui-ci n'a plus de bureau, mais doit chaque matin se trouver une place parmi les nombreux espaces proposés.

L'organisation permet de stocker un nombre réduit dans un placard laissé à sa disposition dans le cadre du flex office. Difficile à personnaliser et à se sentir à l'aise dans cet environnement de travail...



© FREEPIK

LES AGENTS TÉMOIGNENT

« Le bureau est bien plus qu'une place assise où je viens travailler chaque jour. Il fait partie intégrante de mon identité professionnelle et je dois être capable de m'y projeter quand je parle de mon travail. Quand cette projection n'est plus possible et que je dois connaître l'angoisse de ne pas avoir de place quand j'arrive, c'est mon image de "moi au travail" qui se dégrade, ce qui aura très certainement un impact sur la qualité de mon travail et sur mon engagement dans l'entreprise ».

À CETTE PERTE D'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE S'AJOUTE LE STRESS

Il n'est pas rare de croiser certains salariés qui, après une heure dans un RER bondé, sont stressés et se rendent compte en plus que l'organisation n'est pas en mesure de les accueillir convenablement. Au stress de pouvoir prendre son train à l'heure le matin s'ajoute celui de pouvoir trouver un bureau à temps.

CETTE NOUVELLE ORGANISATION N'EST PAS SANS RISQUES ET DOIT ÊTRE MAÎTRISÉE IL FAUT TENIR COMPTE DE PLUSIEURS POINTS

- #1 Un ratio nombre de places / nombre de salariés à maîtriser en fonction des métiers rencontrés.
- #2 Parfois, les salariés arrivent plus tôt pour être sûrs d'avoir une place assise, les derniers arrivés prenant les places restantes. Que fait-on s'il ne reste plus de place ?

- #3 Attention à ne pas travailler sur les taux moyens sur la semaine : une entreprise peut afficher un taux moyen de 70 % qui ne rendra pas compte de la réalité des pics d'occupation à 110 %.
- #4 Attention en période de crise sanitaire au respect des gestes barrières, à la mutualisation des places et aux procédures de désinfection / nettoyage entre deux salariés. ☺☺☺

DOSSIER

#5 Identifier les postes éligibles du service et ceux qui ne le sont pas.

#6 Souvent, le flex office est mis en place à la suite d'une réorganisation, voire à un déménagement (regroupement de services par exemple) : dès lors, pas de retour possible en arrière.

LES RECOMMANDATIONS

ANTICIPER LES PROJETS

- ➔ Anticiper les organisations : l'accord sur le télétravail doit être en place et rôdé.
- ➔ Les outils digitaux sont nomades et les connexions existent, y compris périphériques (scanners, imprimantes, etc.).
- ➔ Nécessité de définir un « règlement intérieur du flex office » permettant d'établir certaines règles. Par exemple, un emploi du temps partagé et des conditions d'utilisation de chaque poste, voire des règles de priorité ou de renonciation.

LES POINTS DE VIGILANCE À TRAITER

Quand un tel projet est proposé par la direction, s'il est difficile de la faire changer d'avis, il est important de poser quelques principes élémentaires, mais bien souvent oubliés par cette dernière, pour que la nouvelle organisation ne tourne pas au cauchemar.



FLEX OFFICE : JE TRAVAILLE OÙ ?

- ➔ Bureau (ouvert ou fermé).
- ➔ Phone booth (cabine) pour assister à une conférence téléphonique.
- ➔ Salle de téléprésence pour une visioconférence.
- ➔ Simple salle de réunion pour rencontrer ses collègues.
- ➔ Nomade (se déplacer avec ses affaires).



QUE RETENIR ?

Il faut garder à l'esprit avant tout que le salarié, quand il se rend au bureau, vient remplir les obligations du contrat de travail qu'il a signé avec son employeur. À charge pour ce dernier de bien l'accueillir. Cet accueil est bien le gage d'obtenir le meilleur du salarié qui remplira ainsi dans de bonnes conditions les objectifs qui lui sont assignés en restant engagé et motivé !

FAIRE UN ÉTAT DES LIEUX

Comment ? En tenant compte des besoins des salariés par service, par activité et non de façon universelle. Se demander pourquoi un salarié vient au bureau. Un DPX ou un chef de projet n'aura pas les mêmes demandes qu'un responsable RH, qui a besoin d'un espace confidentiel pour mener des entretiens par exemple.

BIEN PRÉCISER L'OBJECTIF

Si celui visant à réduire les mètres carrés – et donc les coûts – est souvent le premier, il ne doit nullement être le seul. Et même pas du tout le premier ! Car mal menée, cette organisation du travail peut devenir très vite nuisible à son bon fonctionnement. Il faudra donc bien souvent renoncer à certains objectifs de gains et définir une cible atteignable qui soit un compromis acceptable entre gains en surface et donc en coûts et qualité de vie au travail sur le lieu de travail.

RÉALISER L'ÉTUDE EN AMONT

Avec qui ? Avec tous les acteurs en présence dans l'organisation : managers, RH, instances représentatives du personnel, juristes, services généraux, etc.

LANCER D'ABORD UNE EXPÉRIMENTATION

Où ? Dans un service ou dans un établissement avant de l'étendre à toute l'organisation. Or, bien souvent, ces projets sont menés lors d'un déménagement et il est difficile dans ce cas de ne pas appliquer les changements à toute l'organisation au même moment. C'est pourtant quand il n'y a justement pas d'échéance prévue que l'expérimentation de cette nouvelle organisation est la plus efficace. Prendre le temps d'analyser, de proposer, de déployer et d'ajuster est un vrai gage de réussite. L'urgence est une très mauvaise collaboratrice !

ENVISAGER LA RÉVERSIBILITÉ PARTIELLE DU PROJET QUAND CELUI-CI EST MIS EN PLACE

Tout le monde peut se tromper et une organisation qui semblait fonctionner sur le papier s'avère parfois être un désastre une fois déployée. Et comme on ne peut pas pousser les murs, il faut bien souvent prévoir des réaménagements, ce qui augmentera la facture finale. Adieu les espoirs de gains !

SI GAIN IL Y A...

L'entreprise en fait nécessairement par les économies de location d'espaces professionnels. Il est nécessaire que ce gain profite à tous, à l'employeur et aux salariés : augmentation du forfait télétravail, augmentation du budget QVT, etc. ●



GRAND ANGLE

OUVERTURE À LA CONCURRENCE

LE CALENDRIER & LES AGENTS CONCERNÉS

Le paysage politique a beaucoup changé ces dernières années. Qui aurait pu croire en 2017 que le candidat d'un parti tout neuf allait devenir président de la République ? Les enjeux de l'élection régionale se trouvent au cœur de cette énigmatique question : quelle majorité dans vos régions ?

LES MARCHÉS CONVENTIONNÉS

Pour les TET, seule la SNCF a répondu à l'appel d'offres. L'État a décidé de relancer la concurrence... De son côté, Grand Est est la première région à avoir lancé une consultation sur l'exploitation et la maintenance des lignes dans le cadre de l'article 172 de la LOM. SNCF Réseau n'avait pas répondu à cette consultation.

HAUTS DE FRANCE

CONVENTION : FIN 2024

Avis de concession en août 2020 pour les lots Étoile de Saint-Pol (Saint-Pol-sur-Ternoise > Arras > Béthune > Étaples), Paris > Beauvais et Étoile d'Amiens > Abbeville > Laon > Creil > Compiègne. Attribution : fin 2021 / début 2022. Circulation : 2024.

GRAND EST

CONVENTION : FIN 2024

Avis de concession en juillet 2020 pour le lot Nancy > Contrexéville (lot n° 1) et août 2020 pour le lot Épinal > Saint-Dié > Strasbourg et Sélestat > Molsheim > Strasbourg (lot n° 2). Attribution : 2022. Circulation : 2024.

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

CONVENTION : FIN 2025

AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

CONVENTION : FIN 2022

Possibilité de mise en concurrence anticipée de certaines lignes.

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

PROTOCOLE SIGNÉ POUR CONVENTION AVEC SNCF MOBILITÉS

DCE publié en juin 2020 pour l'exploitation des trains interurbains Marseille > Toulon > Nice (lot n° 1) et urbains & interurbains Les Arcs-Draguignan > Nice > Vintimille, Cannes > Grèce et Nice > Tende (lot n° 2). Attribution : 2021. Circulation : 2025.

NORMANDIE

CONVENTION : FIN 2029

BRETAGNE

CONVENTION : FIN 2028

ÎLE-DE-FRANCE

CONVENTION RELANÇÉE FIN 2020 POUR 4 ANS

Projets d'ouverture sur convention suivante avec désignation de l'opérateur retenu en juin 2022 pour un démarrage au SA 2023 pour les lignes concernées.

PAYS DE LA LOIRE

CONVENTION : FIN 2023

Avis d'information en juillet 2020.

CENTRE-VAL DE LOIRE

CONVENTION : FIN 2020

Prolongée par un avenant d'un an.

NOUVELLE AQUITAINE

CONVENTION : FIN 2024

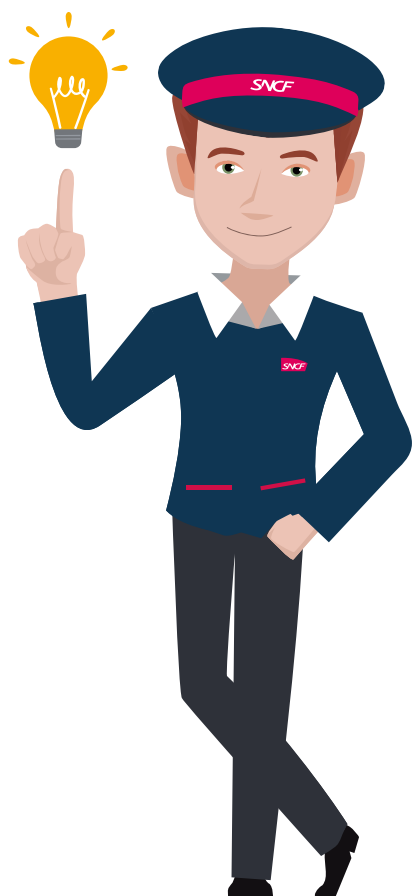
Nouvelle convention signée avec intégration de cinq lots détachables. Calendrier : ouverture prévue dans le prochain mandat électoral.

OCCITANIE

CONVENTION : FIN 2025

Pas de volonté d'ouverture manifestée.

GRAND ANGLE



Les transports représentent le premier poste de dépenses régional. Quelle place pour le ferroviaire dans ce budget régional ? Avec l'opérateur historique ou sans lui ? Quelles règles pour l'intermodalité ? Quels moyens de substitution pour la traction thermique et quel est le plan d'investissement pour votre région ? Comment peut-on influencer les décisions régionales ?

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT N'A PAS Vocation À RÉPONDRE À CES QUESTIONS CRUCIALES POUR LES CHEMINOTS...

La réponse – votre réponse – se situera dans les urnes lors des élections régionales. À vous de défendre le meilleur programme régional pour une politique de développement durable qui place le ferroviaire au cœur de votre région et l'opérateur historique au cœur du ferroviaire.

AGENTS TRANSFÉRABLES QUI EST CONCERNÉ ?

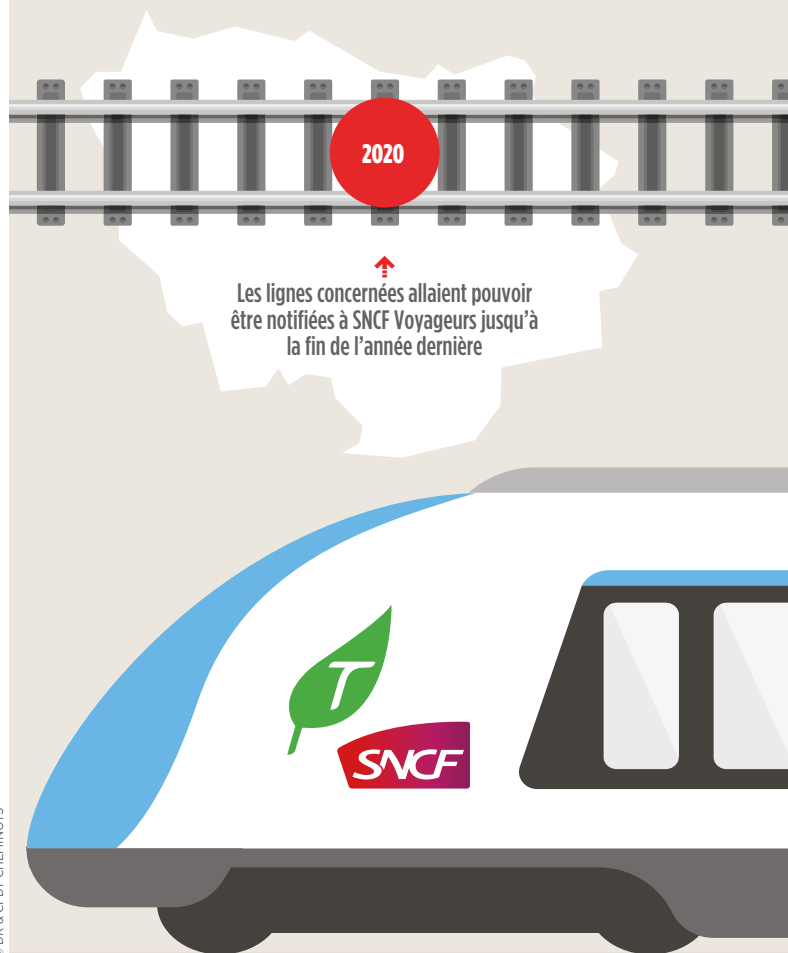
Selon le décret n° 2018-1242 du 26 décembre 2018, les agents transférables sont « les salariés concourant directement ou indirectement au service transféré, par catégorie d'emploi ».



AGENTS D'ENCADREMENT QUELS PRINCIPES ?

Si les métiers en production assurent la continuité pour le compte du nouvel opérateur, qu'en est-il pour l'encadrement ?

FOCUS SUR TRANSILIEN

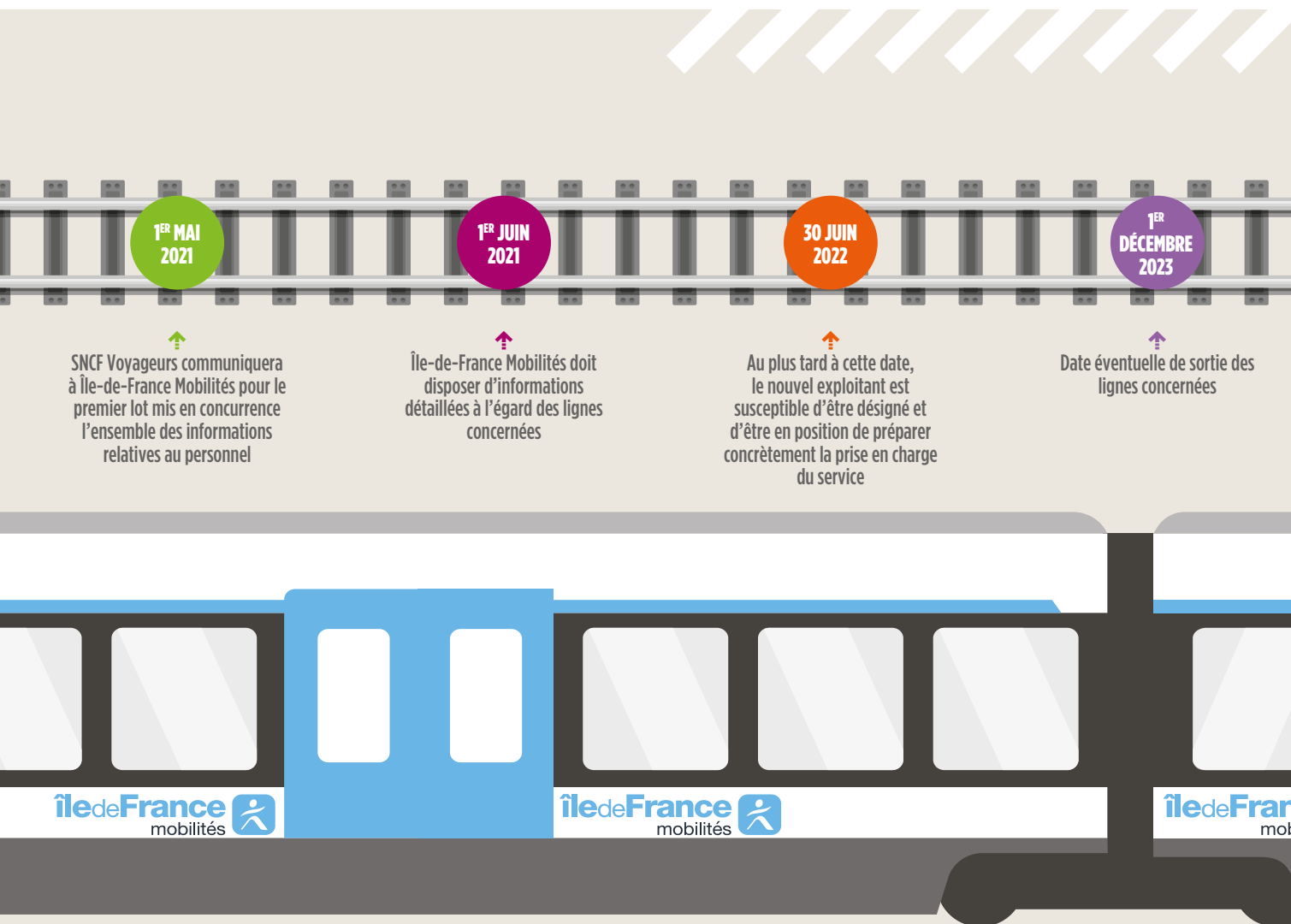


© DR & CFTD CHEMINOTS

LES TROIS GROUPEMENTS D'EMPLOIS

- #1 Les emplois concourant directement à la production** (conduite ligne & autre conduite : tram-train, manoeuvre, lignes locales, accompagnement des trains et lutte antifraude, sécurité ferroviaire, service aux clients à bord, sauvegarde des recettes à bord et au sol, services en gare relevant du transporteur, notamment escale et vente, maintenance courante du matériel roulant.
- #2 Les emplois relevant de spécialités techniques concourant indirectement à la production** du service transféré. Ces emplois concernent les activités d'appui technique à la production du service transféré :
 - ➔ **ingénierie de maintenance** (suivi du matériel), organisation et planification des opérations de

GRAND ANGLE



maintenance en concordance avec le plan de transport ;

- **traction** : conception, programmation, adaptation opérationnelle ;
- **trains** : conception, programmation et adaptation opérationnelle ;
- **gares** : les prestations relevant du gestionnaire de gare et fournies par le transporteur ;
- **exploitation** : conception de plan de transport, gestion des ressources et gestion des aléas d'exploitation, traitement des incidents, etc.

#3 Les emplois concourant indirectement aux activités du service transféré (fonctions support RH, comptabilité et contrôle de gestion, achats, systèmes d'information & communication).

$$\text{Le n}^\circ \text{ d'emplois transférés de cette catégorie} = \frac{\text{le n}^\circ \text{ d'emplois concourant indirectement à la production} \times \text{le n}^\circ \text{ d'ETP plein travaillé des emplois concourant indirectement aux activités des entités concernées}}{\text{le n}^\circ \text{ d'ETP concourant directement à la production des entités concernées}}$$

Le nombre d'équivalents en emplois à temps plein travaillé déterminé au point #3 ne saurait excéder 10 % de la somme des emplois transférés déterminés au point #1 et au point #2, en veillant à une répartition équilibrée entre ces différentes catégories d'emploi. ☺☺☺

$$\text{Le n}^\circ \text{ d'emplois transférés de cette catégorie} = \frac{\text{le n}^\circ \text{ d'emplois transférés déterminés au point \#1} \times \text{le n}^\circ \text{ d'ETP des directions techniques concourant indirectement à la production des entités concernées}}{\text{le n}^\circ \text{ d'ETP concourant directement à la production des entités concernées}}$$

GRAND ANGLE

ON PEUT DÉPARTAGER LES SALARIÉS DANS DEUX CAS DE FIGURE

- excès de volontaires lors de la phase d'appel au volontariat ;
- insuffisance de volontaires et mise en place de transferts obligatoires pour venir compléter la liste.

LES CINQ CRITÈRES DE DÉPARTAGE DES SALARIÉS

- #1 le taux d'affectation du salarié au service transféré ;
- #2 l'ancienneté dans le poste ;
- #3 le temps de trajet séparant le domicile du salarié de celui des lieux principaux d'affectation du service transféré qui s'en trouve le plus proche ;
- #4 les charges de famille ;
- #5 un possible handicap de l'agent.

DEUX GROUPES A (TAUX D'AFFECTION DE 50 À 100 %) ET B (TAUX D'AFFECTION DE 0 À MOINS DE 50 %) SONT CONSTITUÉS

Les salariés appartenant au Groupe A sont prioritaires pour être transférés. La pondération du taux d'affectation se situe sur une échelle de cinq points (0 %) à 100 points (100 %). La pondération de l'ancienneté dans le poste (0,15 point par année sur le poste), de l'éloignement géographique (0,1 point par minute de trajet domicile-travail), de la charge de famille (1 point pour mariage, PACS ou concubinage) est plafonnée à quatre points pour chaque critère.



QUE DIT LA LOI ?

Le décret n° 2019-696 du 2 juillet 2019 prévoit l'information, l'accompagnement et le transfert des salariés en cas de changement d'attributaire d'un contrat de service public de transport ferroviaire de voyageurs.

La prise en compte du handicap (deux points pour un TH et un point par personne à charge en situation de handicap) n'a pas de plafond.

ET LES AGENTS TGV ?

Le marché de la SA Voyageurs est également éligible à la concurrence sur la base de l'*open access*. Où en sommes-nous sur ce dossier ? Pourquoi la crise de la Covid a-t-elle ralenti ce processus ?

Le monopole de la SNCF sur le transport intérieur de voyageurs a pris fin le 31 décembre 2020. Les opérateurs ferroviaires étrangers avaient affirmé très tôt leur appétence pour la LGV française (DB, Trenitalia ou la Renfe). La crise sanitaire est venue freiner les ardeurs de ces potentiels concurrents. Mais ce n'est que partie remise... Le modèle concurrentiel de la grande vitesse est donc basé sur le principe de l'*open access*. Tout opérateur muni d'un certificat de sécurité peut être autorisé à opérer les LGV françaises, sur l'ensemble du territoire, mais en particulier sur les axes les plus rentables, tels que Paris <> Lyon, Paris <> Lille, Lyon <> Marseille et Paris <> Bordeaux.

LA RECHERCHE DE RENTABILITÉ N'EST PAS AVÉRÉE

Le transporteur historique estime avoir perdu pour l'activité Voyages 400 millions d'euros en 2020, soit 60 % du chiffre d'affaires. La fin de la crise sanitaire laisse présager rapidement l'arrivée de ces nouveaux opérateurs.

Les salariés de la SA Voyages ne sont pas soumis aux précédents décrets en ce qui concerne la reprise des salariés par un opérateur privé, mais risquent de subir les effets d'une baisse de charge pour l'opérateur historique.

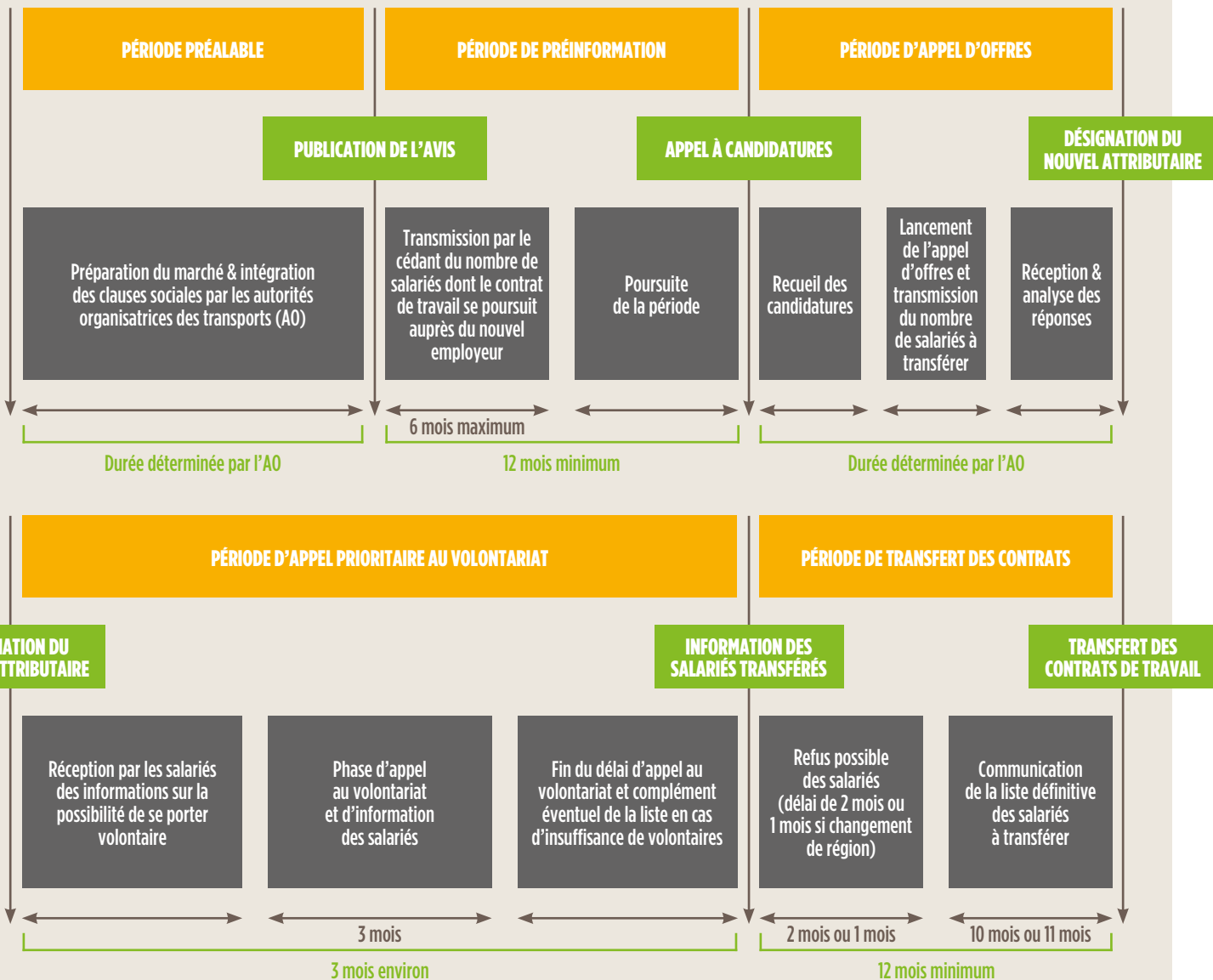
Enfin, la loi d'Orientation des mobilités a permis le principe d'une ouverture à la concurrence de l'exploitation et de la maintenance des lignes fines de déserte du territoire. Quelles en sont les règles ? Que prévoit le décret en ce qui concerne le personnel affecté à ces lignes ? Qu'en est-il pour les gares ?

L'article 172 de la loi des mobilités (loi 2019-1428) permet que les lignes d'intérêt local ou régional à faible trafic du réseau ferré national puissent – sous réserve de l'accord préalable du ministre chargé des Transports et après avis de SNCF Réseau – faire l'objet d'un transfert de gestion au sens de l'article L. 2123-3 du Code général de la propriété des personnes publiques au profit d'une autorité organisatrice de transports ferroviaires, à la demande de son assemblée délibérante. Le décret 2020-1820 du 29 décembre 2020 fixe les conditions de mise à disposition du personnel affecté à ces lignes transférées. ☺☺☺



GRAND ANGLE

QUEL EST LE CHRONOGRAMME RELATIF AU CHANGEMENT D'ATTRIBUTAIRE D'UN MARCHÉ ?



GRAND ANGLE

Le décret n° 2020-1820 du 29 décembre 2020 décline les modalités de transfert des agents de maintenance et d'exploitation des lignes de desserte fines du territoire permis dans le cadre de l'article 172 de la loi d'Orientation des mobilités.

CE DÉCRET IMPACTE DE NOMBREUX SALARIÉS CONCOURANT À L'EXERCICE DE MISSIONS DE GESTION DE L'INFRASTRUCTURE OU D'EXPLOITATION D'INSTALLATIONS DE SERVICE SUR LES LIGNES FAISANT L'OBJET D'UN TRANSFERT DE GESTION, LES EFFECTIFS MIS À DISPOSITION PAR LA SOCIÉTÉ SNCF RÉSEAU ET PAR LA SOCIÉTÉ SNCF GARES & CONNEXIONS.

QUE PRÉVOIT L'ARTICLE 16 ?

La société SNCF Réseau ou, le cas échéant, la société SNCF Gares & Connexions peuvent proposer la mise à disposition des salariés qui concourent à l'exercice de missions de gestion de l'infrastructure ou d'exploitation d'installations de service sur ces lignes.

L'entreprise prêteuse détermine, par catégorie de missions, le nombre de salariés concourant à l'exercice des missions de gestion de l'infrastructure ou d'exploitation d'installations de service. Ce nombre est calculé à partir de l'équivalent en emplois à temps plein travaillé des salariés régis par le statut mentionné sur la base des effectifs employés au cours des six mois précédents. Le taux d'affectation de chaque salarié aux missions concernées est égal au ratio entre le temps de travail consacré à ces missions.

L'autorité organisatrice de transport ferroviaire précise, dans un délai de deux mois à compter de la transmission des informations relatives aux ressources humaines, le nombre définitif de salariés, exprimé en équivalent en emplois à temps plein travaillé, dont elle sollicite la mise à disposition. L'entreprise prêteuse propose aux salariés concourant directement ou indirectement aux missions transférées d'être mis à disposition de l'entreprise utilisatrice. Les salariés disposent d'un délai de deux mois pour accepter la proposition de mise à disposition à compter de sa notification par tout moyen donnant date certaine à sa réception. En cas de refus ou d'absence de réponse du salarié au terme de ce délai, son contrat de travail se poursuit sur son poste de travail ou sur un poste équivalent au sein de la société.



JE SUIS MIS À DISPOSITION. QUE DOIS-JE RETENIR ?

Durant toute la période de mise à disposition, le salarié demeure soumis aux règles légales, statutaires et conventionnelles dont il bénéficiait à la date de sa mise à disposition au sein de la société dans laquelle il exerçait. Il demeure affilié aux régimes d'assurance sociale et, le cas échéant, de protection sociale complémentaire dont il bénéficiait. Le refus de transfert d'un salarié affecté à plus de 50 % entraîne de fait la rupture du contrat de travail.

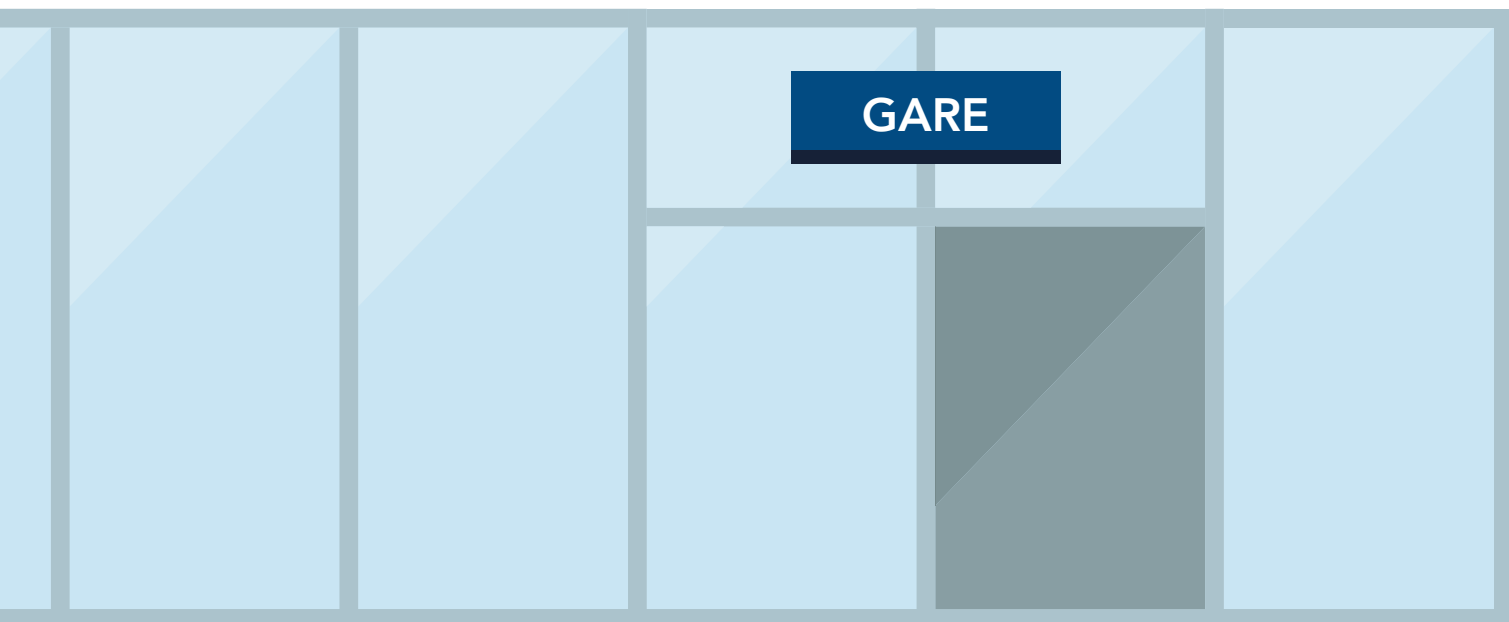


QUE PRÉCISE LA CONVENTION DE TRANSFERT ?

- #1 Le nombre de salariés, détaillé par catégorie de missions, faisant l'objet d'une mise à disposition.
- #2 Les conditions applicables à la mise à disposition :
 - la durée de la mise à disposition, qui peut être inférieure ou égale à la durée convenue pour le transfert et les modalités de renouvellement de la mise à disposition à son expiration ;
 - les conditions dans lesquelles il peut être mis fin de manière anticipée à la mise à disposition par l'entreprise prêteuse, l'entreprise utilisatrice ou le salarié, sous réserve d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur à six mois ;
 - les modalités et les justificatifs selon lesquels les salaires, charges sociales, frais professionnels et avantages conventionnels maintenus par l'entreprise prêteuse au salarié mis à disposition sont remboursés par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise prêteuse.



GRAND ANGLE

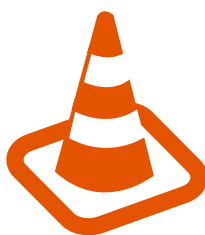


#3 Les dispositions du Code du travail.

#4 La liste nominative des salariés mis à disposition, mentionnant leurs qualifications. Si le nombre de salariés acceptant leur mise à disposition est supérieur à celui défini par l'autorité organisatrice de transports ferroviaires, les salariés prioritaires au sein de chaque catégorie de missions sont ceux dont le taux d'affectation à la mission transférée est le plus important.

CES SALARIÉS DISPOSENT D'UN DÉLAI D'UN MOIS À COMPTER DE CETTE NOTIFICATION POUR CONFIRMER LEUR CHOIX D'ÊTRE MIS À DISPOSITION

En cas de refus ou d'absence de réponse du salarié, son contrat de travail se poursuit sur son poste de travail ou sur un poste équivalent au sein de la société dans laquelle il exerçait, ou à défaut, lorsque les règles applicables au salarié le permettent, sur un poste équivalent. Pour chaque salarié mis à disposition en ap-

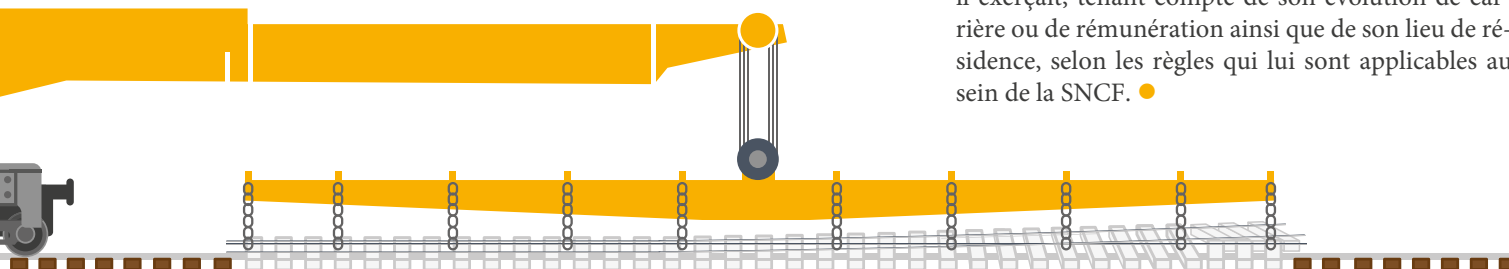


plication du présent chapitre, une convention individuelle de mise à disposition est conclue entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice. Pour chaque salarié ayant accepté la mise à disposition, un avenant à son contrat de travail est conclu entre le salarié et l'entreprise prêteuse. L'avenant mentionne la convention de mise à disposition et s'il y a lieu, détermine une période probatoire et sa durée.

AU TERME DE LA MISE À DISPOSITION

Ou en cas de fin anticipée de celle-ci, pour quelque motif que ce soit, le salarié recouvre son poste de travail ou un poste équivalent dès lors que les règles applicables au salarié le permettent, tenant compte de son évolution de carrière ou de rémunération, ainsi que de son lieu de résidence.

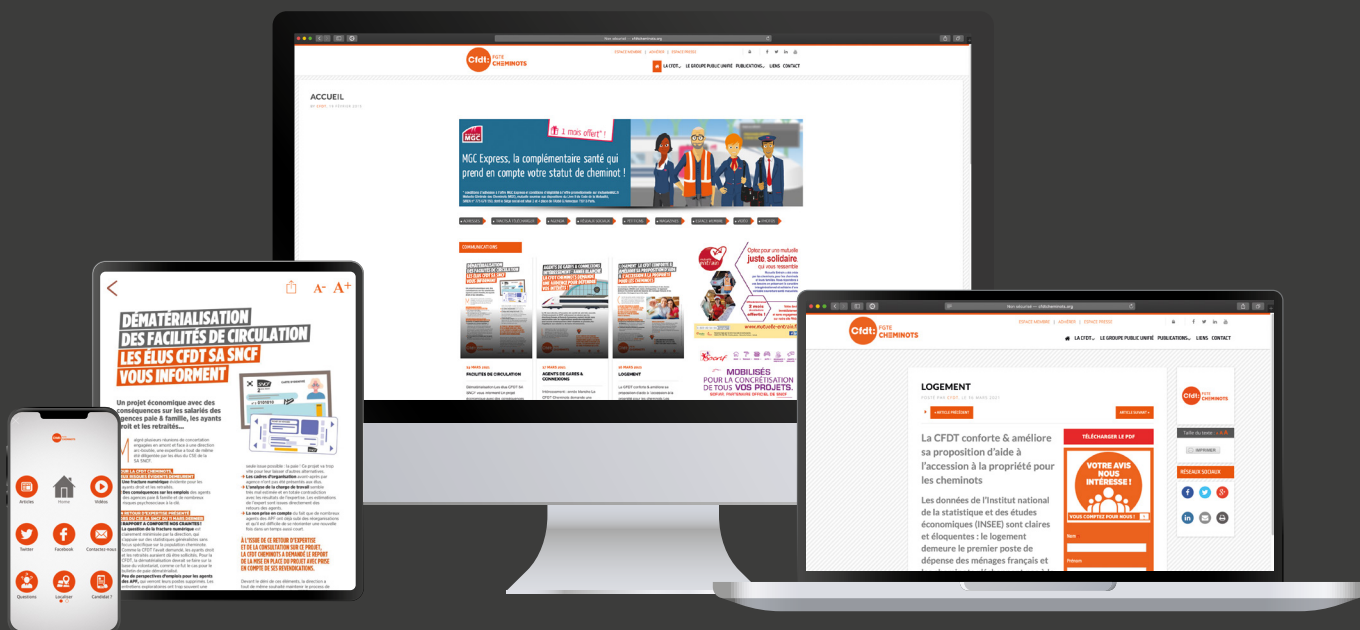
Si le salarié refuse de reprendre un poste dans l'une des sociétés mentionnées à l'alinéa précédent, il recouvre son poste de travail antérieur ou, à défaut, un poste équivalent au sein de la société dans laquelle il exerçait, tenant compte de son évolution de carrière ou de rémunération ainsi que de son lieu de résidence, selon les règles qui lui sont applicables au sein de la SNCF. ●





Cfdt:

RESTEZ INFORMÉ-E OÙ QUE VOUS SOYEZ !



Il est important de rester informé-e en cette période de crise sanitaire et de télétravail massif. Pour tenir les cheminots au courant de toute l'actualité ferroviaire, outre la newsletter nationale, la CFDT Cheminots alimente quotidiennement le site internet et les réseaux sociaux. Ne courez plus après l'information, suivez-nous dès à présent.



CFDT Cheminots



CFDT-Cheminots-Officiel



@cfdtcheminots