Cfdt: FGTE CHEMINOTS ENCADREMENT

Cfdt:
Cliquez ici
JE VEUX ÊTRE CANDIDAT CFDT !

Cliquez ici
VOTRE AVIS NOUS INTÉRESSE !
VOUS COMPTEZ POUR NOUS !

LE PACTE DE LA CFDT POUR LES CHEMINOTS
Cliquez ici
Ou scannez le QR code
DÉCOUVREZ LE PACTE DE LA CFDT POUR LES CHEMINOTS

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

JOURNAL TRIMESTRIEL DE VOS ÉLUS CFDT CHEMINOTS | JUILLET > SEPTEMBRE 2015

4

À quelques mois des élections professionnelles, Jean-Paul Carlat nous livre son témoignage de cadre SNCF.

ENTRETIEN AVEC JEAN-PAUL CARLAT

ÊTRE **ADHÉRENT** À LA **CFDT** PERMET-IL D'APPRENDRE À **MANAGER AUTREMENT** ?

3
ENQUÊTE TÉLÉTRAVAIL
LE TRAVAIL À DISTANCE NE S'IMPROVISE PAS

4
DOSSIER TÉMOIGNAGE
ÊTRE ADHÉRENT À LA CFDT PERMET-IL D'APPRENDRE À MANAGER AUTREMENT ?

6
BURN-OUT
UN FLÉAU SUR LA VOIE DE LA RECONNAISSANCE

8
QUESTIONNAIRE
ÉVALUEZ LA LETTRE DE L'ENCADREMENT DES CHEMINOTS DE LA CFDT

NOUS SOMMES À VOS CÔTÉS

AVEC LA CFDT, RÉVOLUTIONNEZ VOTRE QUOTIDIEN

La dénonciation par le duo CGT-SUD du protocole relatif à la gestion de la période transitoire, au recours au vote électronique et aux instances de représentation du personnel est un nouvel exemple de **l'esprit rétrograde de certaines organisations syndicales.**

Par la négociation, la CFDT Cheminots avait obtenu l'assurance d'une proximité des instances (Comité d'établissement territoriaux à SNCF Réseau), un maintien des Comités d'établissement régionaux Mobilités, élément essentiel pour le personnel des activités sociales des CE, et un saut vers la modernité avec la mise en place du vote électronique. « **Vivre et travailler au pays** » grâce à des instances permettant de **gérer au mieux les parcours professionnels au sein du Groupe Public Ferroviaire**, voilà ce que les révolutionnaires ont balayé par leur dénonciation.

Mais les révolutionnaires sont ils vraiment ceux qui se définissent comme tel ?

Le chèque vacances, les chèques déjeuner, l'intéressement, la mutuelle d'entreprise...

Voici vraiment des avancées concrètes et modernes pour tous les cheminots obtenues par la CFDT, par la négociation où la mise en œuvre de ses propositions, là où elle est en mesure de le faire. Les révolutions dans l'histoire ont toujours été menées dans **l'espoir de combattre l'immobilisme et d'améliorer le quotidien** du plus grand nombre.

C'est dans ce but qu'œuvrent au quotidien les militants de la CFDT Cheminots.

Loin des amalgames et des contre vérités proférées par certains, **notre syndicalisme est force de propositions.**

Il s'inscrit dans une **volonté de renouvellement du dialogue social.**

L'accord de modernisation signé en 2014 doit déboucher sur de **véritables avancées que nous revendiquons** avec force. ●●

Stéphane DERELLE,
Secrétaire Territorial
CFDT Nord-Est
Secrétaire Adjoint
UPR Lorraine

Alors, pour les prochaines élections professionnelles, faites confiance à la CFDT Cheminots afin de décider de votre avenir.

Cfdt: FGTE CHEMINOTS ENCADREMENT

47-49 av. Simon Bolivar, 75019 PARIS
01 56 41 56 70
www.cfdtcheminots.org
contact@cfdtcheminots.org
CFDT-Cheminots-Officiel
@cfdtcheminots

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT
Journal de vos élus CFDT
JUILLET > SEPTEMBRE 2015

Directeur de la publication
Didier AUBERT

Rédacteur en chef
Christophe DARD

Rédacteur en chef adjoint
Ali BENHADJBA

Responsable de la publication
Éric DHENIN

Ont collaboré à ce numéro
Jean-Marc WARMEL
Fabrice CHAMBELLAND

Concept & mise en page
Antonio-Bernard TUDOR

Contact
uce@cfdtcheminots.org

Crédit photo
CFDT & FREEPIK

Pour nous joindre par courrier électronique, composez l'adresse de type prenom.nom@cfdtcheminots.org

ENQUÊTE

LE TRAVAIL À DISTANCE NE S'IMPROVISE PAS

De plus en plus de salariés souhaitent aujourd'hui pouvoir bénéficier du télétravail dans le groupe public ferroviaire. Les raisons invoquées sont multiples et motivées par les nombreux retours positifs faits par ceux qui en bénéficient déjà. Or, dans les faits, nous sommes encore loin d'un développement spectaculaire : le télétravail reste relativement confidentiel, loin derrière les pays nordiques.

Jean-Marc WARMEL, Directions Centrales

95 %

des télétravailleurs estiment que leur qualité de vie est meilleure, mais 61 % que leur temps de travail est plus long.

Les freins sont nombreux tant du côté de l'entreprise, où la forte culture du présentéisme rend suspicieuse toute tentative de travailler loin des yeux de son responsable, que du côté salarial, où le travailleur à distance peut se sentir coupé du collectif et moins bien évalué que ses collègues présents au bureau.

Bien souvent, le télétravail n'est abordé qu'à travers des questions techniques : **le télétravailleur a-t-il le bon matériel ?** Ou hiérarchiques : **comment le manager va-t-il encadrer le travailleur ?** Pour la CFDT Cheminots, parler du télétravail c'est d'abord parler de tous les thèmes liés au travail : conditions de travail au bureau et au domicile, horaires et charge de travail avec un focus particulier sur les équilibres de temps de vie, égalité entre tous les travailleurs sédentaires, nomades, télétravailleurs...

Le télétravail est avant tout basé sur la confiance entre le manager et son équipe, confiance qui, si elle ne se décrète pas, ne doit pas non plus faire oublier l'importance de pouvoir négocier un accord télétravail, c'est-à-dire fixer des règles qui vont permettre au manager et au travailleur, mais aussi au télétravailleur et ses collègues, de contractualiser les droits et devoirs de chacun. Ce sont ces règles qui permettront à chacun d'adopter une certaine flexibilité et de faire ainsi du télétravail une solution gagnante–gagnante entre l'entreprise et l'agent.

À la CFDT Cheminots, nous pensons que le télétravail est une réelle opportunité à saisir pour les salariés, qui répond de plus à une attente exprimée et forte. Néanmoins, il est indispensable que des règles soient négociées et édictées en amont. La CFDT Cheminots continue d'interpeller l'entreprise pour une réelle prise en compte de cette aspiration dans le cadre d'un accord collectif sur le télétravail.

Accord national interprofessionnel sur le travail, article 4 : Les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être conclus.

ENTRETIEN

ÊTRE ADHÉRENT À LA CFDT PERMET-IL D'APPRENDRE À MANAGER AUTREMENT ?

À quelques mois des élections professionnelles, Jean-Paul Carlat nous livre son témoignage de cadre SNCF. **Fabrice CHAMBELLAND, UCE**

J'ai eu l'occasion de tenir plusieurs postes de direction d'établissement à la SNCF au sein de l'EPIC et aujourd'hui en filiale. J'ai rodé mes pratiques au cours de 30 ans d'exercice du management, ce qui n'est ni original, ni un exploit. Mais si les fonctions techniques, commerciales, communication, gestion ont toutes leur intérêt, c'est bien dans la direction des équipes que l'on retire les plus grandes satisfactions. Il faut en revanche avoir la modestie de reconnaître qu'on ne sait pas tout, qu'on peut se tromper, qu'on apprend tout le temps et dans des espaces divers. La réussite dans ce domaine est la résultante de pratiques, d'apprentissages et de rencontres. Les exemples à copier ou à éviter sont aussi instructifs. Le management, tel qu'on l'exerce, peut être remis en cause dans une situation nouvelle (conflit, restructuration, fusion...) ou à l'occasion d'une nouvelle prise de fonction. Il existe pour chaque cas une réponse pédagogique ; mais comme pour l'éducation des enfants, les bibliothèques sont fournies sans que le résultat ne soit garanti ! Bref, l'exercice n'est pas simple, même si c'est une banalité de le rappeler ! On apprend aussi à manager en étant adhérent à la CFDT, ce que je suis depuis longtemps, tout en exerçant des fonctions managériales. Précisons que je ne parle pas de militantisme actif.

UNE INFORMATION COMPLÈTE ET PLUS OUVERTE EST DISPONIBLE AU SYNDICAT

L'adhésion entraine l'abonnement à des revues comme Cadres CFDT, CFDT Magazine ou des périodiques fédéraux. Des lectures sont recommandées, des participations à des débats sont proposées. La quantité d'informations disponibles augmente avec l'adhésion et le tri est nécessaire mais cette information est différente de celle de l'entreprise en ce sens qu'elle apporte des contenus non préparés par les services de communication interne. Le point de vue et l'angle sont différents. Les métiers voisins ou d'autres secteurs d'activité sont présentés, et leurs difficultés évoquées. Si les médias apportent de l'information sur les positions syndicales à propos

Lire des reportages, avoir des informations sur des conflits dans le secteur routier ou maritime est instructif pour un cadre du ferroviaire.

des grands dossiers (salaires, retraites, grandes négociations, etc.), l'information syndicale apporte elle un regard issu de l'entreprise mais différent de celui de la Direction. Elle donne au cadre un éclairage différent.

UNE INFORMATION ANTICIPÉE EST FOURNIE

Avant que les médecins du travail ne nous alertent sur les troubles musculo-squelettiques, un article de CFDT Magazine sur les maladies professionnelles des caissières de grandes surfaces ou des opérateurs aux postes de découpe dans les abattoirs avait attiré mon attention. Dernièrement, un reportage sur les conditions de travail des vendeurs des boutiques dans les grandes gares nous alertait sur les aménagements des locaux de vie dans des espaces de travail réduits. Ces exemples simples mais concrets illustrent que l'information syndicale permet d'anticiper et d'être vigilant. Ce qui fait conflit sur d'autres unités, d'autres secteurs géographiques ou professionnels, peut arriver prochainement dans mon entreprise, dans mon unité. Si « diriger, c'est prévoir », l'information syndicale est un outil qui permet ainsi d'enregistrer des signaux d'alerte.

ETRE SYNDIQUÉ PERMET DE RETROUVER DU COLLECTIF DANS LE CADRE DU TRAVAIL

L'exercice de direction est parfois solitaire et le cadre se retrouve classiquement coincé entre les objectifs que lui fixe un siège ou une direction centrale et les difficultés à les mettre en œuvre avec parfois des résistances fortes. C'est une donnée presque permanente de l'encadrement lorsqu'il exerce une autorité hiérarchique ou une mission transverse. Il est bien sur contredit, contré, voire contesté dans son double statut de dirigeant et de syndiqué mais il conforte ses positions, les soumet à des avis contraires, amorce un dialogue. Il se retrouve dans un collectif bienveillant où il peut laisser son costume de patron à l'entrée, s'exprimer, faire part de ses critiques.

L'adhésion à la CFDT permet de confronter des points de vue différents, de prévoir les changements organisationnels et de retrouver du collectif dans le travail. Toutes choses qui nourrissent le management quotidien ».
Jean-Paul Carlat,
cadre dans le groupe SNCF

CÔTOYER DES SALARIÉS QUI DISENT « NON » EST SAIN

La formation scolaire et universitaire apprend à savoir, « à avoir bon » et imprime dans l'esprit des futurs dirigeants que s'ils travaillent bien, ils « auront bon » et que du coup, leur dossier passera. La fréquentation du syndicat permet, elle, de rencontrer des salariés qui disent « non ». C'est à mon sens triplement bénéfique :

- ***le dirigeant descend** pour un temps de son estrade et rencontre des opposants qui ne vont pas hésiter à le contredire,*
- ***il va être obligé** d'argumenter, de démontrer et surtout d'imaginer un plan B, une reprise de l'approche, un changement d'interlocuteur. Une brillante DRH s'étonnait que je lui demande avant une négociation : « et s'ils ne veulent pas, que fait-on ? » Cela lui paraissait inimaginable puisque le dossier était bon. Mais la rencontre se passait d'autant mieux que nous l'avions préparée en imaginant les scenarios alternatifs. Fréquenter le refus va ainsi apprendre à imaginer comment faire face au refus.*
- ***le troisième bénéfice,** c'est que ce cadre qui fréquente le syndicat va apprendre à dire « non » va être contaminé ! Et c'est en cela qu'il va ajouter de la valeur dans sa pratique. Il va se mettre à dire « non » ou « non pas de cette façon » ou « non, pas maintenant » ou « oui mais avec un tel si on veut que ça marche »… Car pour un dirigeant, quoi de plus dangereux que le cadre qui dit toujours « oui » ? Combien de projets qui ont mal fonctionné dans les entreprises doit-on à des cadres trop conciliants ? Le cadre contestataire ne défend-il pas mieux, parfois, les intérêts de son entreprise ?*

Etre syndiqué permet de retrouver un groupe, un cadre de réflexion dans lequel le cadre va être un parmi d'autres, une voix, un avis, un adhérent.

LE PRIX À PAYER

Bien sûr, il y a un prix à payer pour cette adhésion : celui de l'étiquette qui fait que vos actes managériaux sont appréciés par certains comme étant liés à votre adhésion. Mais également la suspicion du top management, l'étonnement des collègues, l'agressivité parfois renforcée des autres syndicats pour qui le patron CFDT peut être l'ennemi par excellence, peuvent être rencontrés à des niveaux plus ou moins forts. Mais cela apporte aussi ouverture et connaissance. Cela renforce parfois sa propre détermination à concilier exercice de direction et prise en compte d'aspirations individuelles et collectives. Par ailleurs, il ne faut pas nier non plus que le dirigeant syndiqué peut être parfois « encombrant » pour les militants, surtout lorsque le clan des « nonistes » fait recette avec les messages les plus démagogues.

BURN-OUT

UN FLÉAU SUR LA VOIE DE LA RECONNAISSANCE

La progression des cas de burn-out a amené la sphère politique à mettre cette affectation professionnelle au cœur du débat politique. Le burn-out ou syndrome d'épuisement professionnel touche en majeure partie (mais pas seulement) l'encadrement. **Éric DHENIN,** Secrétaire National

Une maladie qui, due au travail, n'est pas reconnue comme maladie professionnelle, est traitée comme une affection courante : pas de cadre protecteur, pas de réparation, moins de prévention.

Surinvestissement, stress, injonctions paradoxales, performance attendue, peur de l'avenir sont chacun des facteurs, isolés ou superposés, à l'origine de ce mal moderne. Les pathologies liées sont selon les docteurs FAASNACHT et REYMON du CERN variées, mais l'origine reste dans tous les cas circonscrite au travail. Les conséquences dans le travail sont l'altération de la capacité de décision, une baisse de la performance, l'irritabilité... En dehors du travail, c'est l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle qui est altéré : désocialisation, repli sur soi, à terme les conséquences familiales sont presque toujours au rendez-vous. Aujourd'hui, tous les secteurs professionnels sont concernés, le transport ferroviaire génère des cas de burn-out et la SNCF est loin d'être épargnée.

Le député Benoît Hamon a voulu profiter de l'examen de la loi sur le dialogue social pour obtenir *la reconnaissance comme maladie professionnelle* du burn-out. « **Qu'en est-il de cette reconnaissance, quels avantages porte-t-elle ?** » La reconnaissance d'une maladie professionnelle fait l'objet d'une procédure stricte. L'affection doit être reprise sur une liste restrictive de tableaux ou reconnue par le CRRMP (comité de reconnaissance des maladies professionnelles). Aujourd'hui, seules les maladies professionnelles qui relèvent de l'exposition d'un salarié à risque physique ou mécanique, risques chimiques, risque biologique ou risque radiologique sont reconnues. La reconnaissance du caractère de maladie professionnelle implique la prise en charge et la réparation du préjudice subi par le salarié. Elle impose des mesures de préventions plus systématiques. En dehors de ce cadre législatif, la reconnaissance de l'origine professionnelle d'une maladie est longue, compliquée et indécise.

En 2010, le burn-out qui n'a pas de définition médicale consensuelle a été écarté des recommandations de reconnaissance des pathologies psychiques par le groupe de travail sur les pathologies psychiques d'origine professionnelles. La première proposition de législation à ce sujet a été refusée au titre du risque *d'aggravation des dépenses publiques* (sic).

Certes, ce staut-quo peut sembler un échec. À première vue seulement. En effet, cette proposition a apporté un éclairage spécifique sur cette problématique.

La CFDT, par la voie de **Laurent Berger,** ne s'y est pas trompée et a jugé qu'il fallait *regarder avec intérêt ce que propose Benoît Hamon*. Hier, problématique syndicale portée entre autre par la CFDT, aujourd'hui il semble qu'un amendement de dernière minute porté par le gouvernement puisse permettre que *les pathologies psychologiques puissent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle**. Voilà bien pour ceux qui doutent encore, un bel exemple de réussite d'une action syndicale continue, constructive et déterminée...

**Via le système complémentaire de reconnaissance - dernière information connue au 28 mai 2015.*

Ne ratez pas le dernier numéro du Cheminot de France, consacré à l'intéressement au sein du Groupe Public Ferroviaire.

Découvrez l'actualité cheminote en ligne, ainsi que l'ensemble de nos e-publications, et participez activement à la vie syndicale, où que vous soyez.

Scannez ce QR code pour vous connecter sur notre SITE INTERNET

Cliquez ici

Scannez ce QR code pour obtenir l'appli sur vos terminaux iOS

Disponible sur App Store

Scannez ce QR code pour obtenir l'appli sur vos terminaux ANDROID

DISPONIBLE SUR Google play

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

JUILLET > SEPTEMBRE 2015

NOTRE QUESTIONNAIRE

Vous êtes : ❒ Agent maîtrise /// ❒ Cadre
Vous êtes : ❒ Contractuel /// ❒ Au statut
Votre qualification : .....
Votre EPIC : ❒ EPIC de Tête /// ❒ Mobilité /// ❒ Réseau
Vous êtes : ❒ Opérationnel /// ❒ Appui /// ❒ Direction

Notes de 1 à 10.
Plus la note est élevée, plus la satisfaction est importante.

QUESTIONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La Lettre des cheminots de l'encadrement vous paraît-elle attrayante et agréable à lire ?	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒
Les articles de la Lettre des cheminots de l'encadrement vous paraîssent-ils clairs ?	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒
Les thèmes développés dans la Lettre des cheminots de l'encadrement vous semblent-ils intéressants ?	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒
La taille de la publication vous paraît-elle adaptée ?	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒
Les liens et références de la lettre de l'encadrement vous semblent ils appropriés et suffisamment précisés ?	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒
Les revendications de la Lettre de l'encadrement vous semblent-elles justes ?	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒
La répartition des sujets spécifiques à votre collège (maîtrise ou cadre) vous parait elle équilibrée ?	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒
Souhaiteriez-vous plus d'ouverture sur le monde de l'encadrement hors entreprise ?	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒
Souhaiteriez-vous plus d'ouverture sur le monde du travail des cadres lié au ferroviaire (y compris au sein du groupe, ou d'autres opérateurs ferroviaires) ?	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒
Souhaiteriez-vous plus d'ouverture sur le monde du travail des cadres à l'échelle européenne ?	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒	❒

En quelques lignes, avez-vous des propositions d'articles ou d'amélioration ?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

CE FORMULAIRE EST À REMETTRE À VOS DÉLÉGUÉS-CADRES CFDT, OU PAR EMAIL À : uce@cfdtcheminots.org

Si vous souhaitez recevoir la Lettre de l'encadrement sous format électronique, laissez-nous votre mail :
.....@.....

Vous souhaitez être joint ? Laissez-nous vos coordonnées :
Nom..... **Prénom** .....
Téléphone..... **Mail** .....@.....

Cfdt: FGTE CHEMINOTS ENCADREMENT

47-49, avenue Simon Bolivar, 75019 PARIS
Tél. : 01 56 41 56 70
Fax : 01 56 41 56 71

www.cfdtcheminots.org
contact@cfdtcheminots.org

CFDT-Cheminots-Officiel
@cfdtcheminots