

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

JOURNAL TRIMESTRIEL DE VOS ÉLUS CFDT CHEMINOTS | 3^{ÈME} TRIMESTRE | OCTOBRE-DÉCEMBRE 2016

TABLES RONDES FORFAIT JOUR & L'ACTION SYNDICALE DE LA CFDT

LA RÉTROSPECTIVE DES NÉGOCIATIONS DE L'ANNÉE 2016

3

ACTU GÉNÉRALE

→ Un encadrement qui souffre : comment en sommes-nous arrivés là ?

4

DOSSIER SPÉCIAL

→ Tables rondes forfait jour : les négociations de l'année 2016



8

DU NOUVEAU SUR LE FORFAIT JOUR

→ Quelles sont les revendications de la CFDT ?

9

GUIDE PRATIQUE

→ Comment évaluer sa charge de travail ?

12

DERNIÈRE MINUTE

→ Zoom sur le titre III du RH 0077



FORFAIT JOUR

LA CFDT POSE LES BASES D'UN MEILLEUR CONTRAT SOCIAL CHEMINOT

A la CFDT Cheminots, nous n'avons pas l'obsession du passé. Tout au contraire, nous manifestons d'une vraie passion pour l'avenir. Pour autant, les fondements humanistes qui sous-tendent les principes de la CFDT nous amènent à user des méthodologies historiques et épistémologiques pour comprendre le présent et construire l'avenir. La négociation sur le forfait jour, rendue obligatoire par l'accord d'entreprise sur le temps de travail, a permis de rendre publiques les difficultés de l'encadrement au quotidien. Temps de travail excessif, travail de nuit, difficultés de prendre ses repos, absence de protection, culture déviante du bizutage, de la contrainte et de l'esseulement face aux difficultés. Voici les problèmes que les cheminots d'encadrement doivent affronter quotidiennement. Tous ces points faibles du monde ferroviaire français ont été mis en avant grâce à la grande enquête nationale « Articulation travail et vie personnelle - comment maintenir les équilibres ? », réalisée par la CFDT et à l'étude du cabinet Sécafi. Vous étiez nombreux à répondre à ce questionnaire en ligne, et toutes les équipes CFDT tiennent à vous en remercier. Votre avis compte pour nous, vous avez donc le droit de connaître le résultat de notre enquête. C'est la raison pour laquelle ce numéro de la Lettre de l'encadrement sera réalisé en deux éditions : la première, que vous lisez actuellement, et la deuxième, hors-série, qui contiendra également les pages dédiées à vos réponses et qui vous sera adressée prochainement. ●●

UN ENCADREMENT QUI SOUFFRE

COMMENT EN SOMMES-NOUS ARRIVÉS LÀ ?

Depuis 1999 et la mise en place des dispositions du titre III du RH 0077, rien n'a été fait pour ce qui concerne l'encadrement. Décryptage.



1

La direction s'est bien gardée de traiter la situation de l'encadrement. Inutile de faire quoi que ce soit, puisque l'encadrement est fortement engagé et supporte les contraintes, au détriment de sa santé et de sa vie privée, pour pouvoir assurer, coûte que coûte, la production ferroviaire au nom de la culture d'entreprise. ●●

2

La première organisation syndicale de l'encadrement n'a pas jugé bon ou n'a pas su trouver et porter des solutions permettant de sortir les agents concernés de cette situation catastrophique. ●●

Aujourd'hui, pour la CFDT Cheminots, il est clair que cette négociation doit être l'occasion d'apporter des garanties et des bénéfices là où rien n'existe pour l'encadrement. C'est pour cela que nous avons rédigé, sans attendre, notre propre projet d'accord, en partenariat avec les collègues de la CFDT Cadres, avec lesquels plusieurs groupes de travail regroupant

également les maîtrises ont été tenus. Ce projet reprend l'ensemble de nos revendications. La CFDT Cheminots a lancé aussi un grand questionnaire auprès de l'encadrement. En effet, la négociation sur le forfait jour nécessite de disposer d'informations permettant d'éclairer la situation réelle de l'encadrement afin que les solutions recherchées et négociées soient tout à la fois pertinentes au regard de la situation vécue par les

agents et équitables au regard de l'ensemble des employés du Groupe Public Ferroviaire. Cette nécessité de connaissance, nous l'avons posée dans la négociation ouverte sur le forfait jour.

POURQUOI ?

Car nous sommes tous convenus qu'un constat pouvait être partagé : celui de l'hétérogénéité des situations de l'encadrement. ●●

Cfdt FGTE CHEMINOTS

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



LA LETTRE DE L'ENCADREMENT
3^{ème} trimestre octobre-décembre 2016

Directeur de la publication
DIDIER AUBERT

Directeur adjoint de la publication
SÉBASTIEN MARIANI

Rédacteur en chef
ALI BENHADJBA

Responsables d'édition
et de la publication
ANNE GUEZENNEC
THOMAS CAVEL
FABRICE CHAMBELLAND

A collaboré à ce numéro
SOLENE LEGROS

Secrétaires de rédaction
MARIE-PIERRE CRUVEILLER
PATRICK LE ROLLAND

Concept & réalisation graphique



Crédits photo
FGTE CFDT CHEMINOTS,
FREEPIK & FLATICON

Contact
nom.prenom@cfdtcheminots.org

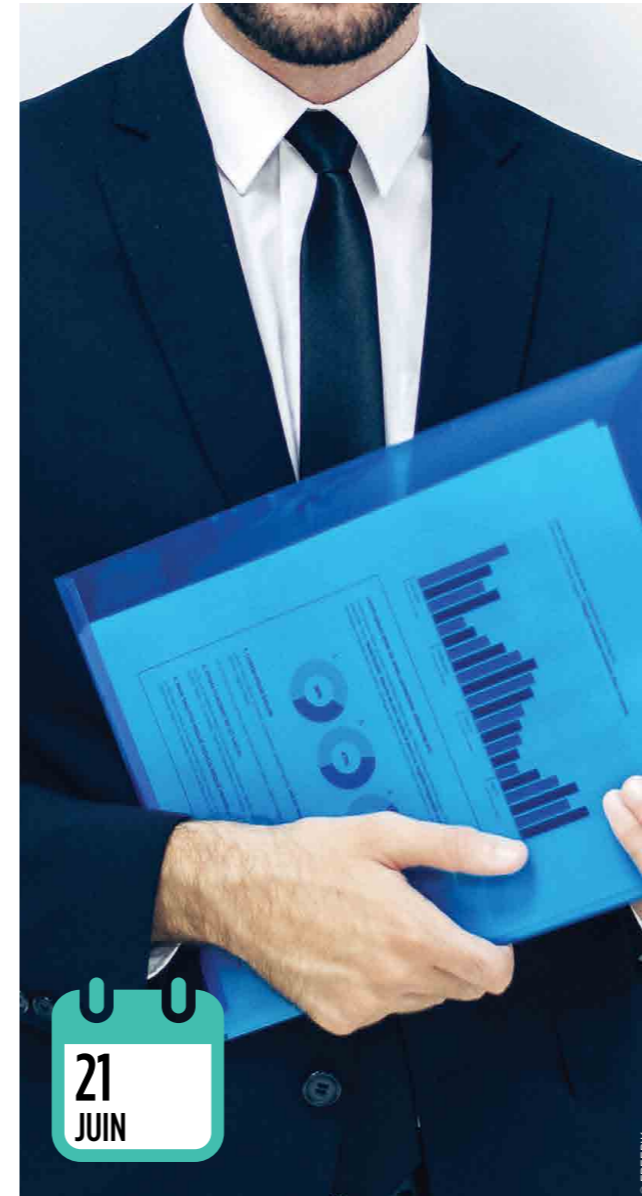
➤ FOCUS SUR LES ACTIONS SYNDICALES DE LA CFDT

LES NÉGOCIATIONS DE L'ANNÉE 2016

Une nouvelle phase de négociations démarre, après qu'un état des lieux ait été réalisé. Plusieurs études ont été menées au cours de l'été et en ce début d'automne. La CFDT vous propose de redécouvrir les avancées de ces dernières tables rondes. **Rétrospective.**



© PRESSFOTO - FREEPIK



© FREEPIK



© PRESSFOTO - FREEPIK

Ces deux tables rondes ont permis de définir la notion de forfait et de comprendre l'application de ce nouveau régime de travail destiné à remplacer celui du titre III pour les encadrants des établissements. Ils disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, ce qui les conduit à ne pas suivre un horaire collectif déterminé.

PLUSIEURS REVENDICATIONS CFDT ONT ÉTÉ ACQUISES :

- ① Le temps de travail de l'encadrement a été sanctuarisé dans l'accord d'entreprise.
- ② La durée du temps de travail (1 589 h ou 1 568 h) a été fixée.
- ③ Une garantie sur le nombre de repos a été apportée.
- ④ Les agents refusant de signer une convention individuelle de forfait sont désormais couverts, à condition de s'assurer qu'ils ne relèvent pas des dispositions de l'accord d'entreprise.
- ⑤ La prise en compte des difficultés en termes de charge de travail, de déconnexion, d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'incidence des technologies d'informations et de communication, etc.
- ⑥ Un état des lieux qualitatif et quantitatif du temps de travail a été pris en compte. ●●

Trois sujets majeurs ont été discutés lors de cette table ronde. Le premier a concerné la réalisation d'un état des lieux préalable, indispensable pour analyser l'hétérogénéité des situations (vision plus claire, notamment par métier). À cela s'est ajoutée une analyse quantitative et qualitative des cahiers de charge. Le deuxième sujet était lié au temps pour la négociation. Des bilatérales ont été programmées, dès septembre 2016, pour définir le contour et le contenu de cet accord. Le projet d'accord a ensuite été présenté en table ronde pour signature cet automne. Le troisième axe a visé des sujets spécifiques, que la CFDT a portés devant la direction du Groupe Public Ferroviaire, dont l'astreinte, le suivi, l'indemnité de continuité de service, le télétravail, le temps partiel et le suivi médical. ●●

Cette table ronde a eu pour objet l'étude et les échanges sur les propositions que la CFDT a faites concernant le temps de travail de l'encadrement. Cela nous a permis d'établir plusieurs axes de travail syndical. Voici un court rappel.

STATISTIQUES GÉNÉRALES

- La répartition des salariés de l'encadrement par niveau de qualification, en distinguant, en particulier, ceux relevant aujourd'hui du titre III du RH 0077. La présentation a permis également une analyse par sexe, âge, type de contrat (statutaire ou contractuel), et selon l'établissement de rattachement.
- Les niveaux de rémunération moyens.

ANALYSE QUANTITATIVE PAR EMPLOI REPÈRE

- Les compteurs (congés, repos compensateur, CET, CFA).
- Les éléments de sujétions particuliers (heures supplémentaires, astreintes et sorties d'astreinte, déplacements).
- Le travail de nuit.
- L'utilisation de la messagerie électronique ou d'autres outils digitaux mobilisés par ces salariés dans leur travail.

ANALYSE QUALITATIVE

- Sondage par questionnaire. Ce dernier a été effectué sur la période de septembre à partir d'un questionnaire qui a fait l'objet d'une réunion de présentation et d'échanges préalables (voir le dossier de la deuxième édition de notre Lettre de l'encadrement). ●●

26
OCTOBRE



Lors de cette table ronde, la **CFDT** a rappelé un certain nombre d'exigences, et elle a été entendue sur de nombreux points. La direction a présenté l'étude quantitative sur le temps de travail de l'encadrement par emploi repère. Celle-ci a été complétée par une étude qualitative, menée par un cabinet extérieur dans le cadre du Comité central du GPF (CCGPF).

La **CFDT** a mis en garde la direction contre toute tentative d'application unilatérale du forfait jour.

L'ÉTUDE QUANTITATIVE RÉALISÉE PAR LA DIRECTION DE L'AUDIT ET DES RISQUES PORTE SUR :

- le temps de travail : 12 000 salariés répartis dans 93 fiches emploi repère ;
- les mails entrant et sortant : 2,3 millions de mails traités par emploi repère et répartis par créneau horaire ;
- les congés restants à la fin de l'année 2015 ;
- les sorties d'astreinte ;

10
NOVEMBRE



- le Compte Épargne Temps ;
- les éléments d'EVS.

Dans le cadre de la réalisation de cette enquête, l'anonymat des salariés a été totalement préservé.

QUELLE ARCHITECTURE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE A ÉTÉ PRÉSENTÉE PAR LA DIRECTION ?

- 1 **Titre I | Périmètre d'application du forfait jour.** Stipulations de l'accord de branche et notamment sur la caractérisation de l'autonomie (en lien avec la nature du poste et la qualification) ; c'est le poste qui fait l'éligibilité ; comment identifie-t-on que le poste est éligible ? Enfin, le cadrage doit être précis pour définir les catégories concernées : on pose des exigences générales, une liste des postes éligibles et une méthode pour examiner les cas non-repris.
- 2 **Titre II | Caractéristiques des conventions individuelles de forfait.** Liberté du signataire, quel forfait de référence, prise en compte des entrées, des sorties et des absences et conditions de renonciation.
- 3 **Titre III | Mesures d'accompagnement.** Préservation de l'existant en matière de prime et astreintes ; surcroît exceptionnel de travail et son mécanisme de compensation ; mécanique dite de rachat de jours évoquée dans le cadre du CET, mais aussi liée au mécanisme du forfait jour ; mise en place de l'indemnité d'autonomie rattachée au forfait jour.
- 4 **Titre IV | Droit à la déconnexion.** Principes généraux de repos ; principes auto-déclaratifs ; entretien individuel ; éléments de principe sur le droit à la déconnexion. ●●

L'étude commanditée par le CCGPF a fait l'objet d'un point d'étape au sein de ce comité et en table ronde. Globalement, il en ressort que la synthèse de l'étude démontre l'impact d'une relation au travail qui est définie par un ensemble de normes collectives trop souvent déviantes car valorisant le bizutage, la pression et la culpabilité. Le processus d'internalisation, d'individualisation des contraintes et de la responsabilité est particulièrement important.

Les impacts médicaux et psychiques méritent une attention toute particulière. Au-delà des mesures de protection que le droit conventionnel doit poser, c'est la notion même culturelle de « sens de travail » et « d'investissement » que nous devons définir. ●●



16
NOVEMBRE

Cette table ronde a été l'occasion pour la direction du Groupe Public Ferroviaire SNCF de présenter une base de projet d'accord qu'elle a communiquée à l'ensemble des salariés par le biais de l'application *Info-négo*. Pour la **CFDT Cheminots**, cette séance a permis de porter ses attentes pour chacun des thèmes traités, en rappelant les principes essentiels :

- ① La santé et l'équilibre des agents.
- ② L'amélioration de la qualité de vie au travail.
- ③ L'encadrement des pratiques nouvelles, notamment numériques, qui influent sur le temps de travail. Le devoir et le droit à la déconnexion ou le télétravail en sont deux exemples emblématiques.
- ④ L'emploi, qui demeure élément majeur d'équilibre. Il est une condition essentielle pour traiter efficacement la question de la charge qui pèse sur l'encadrement. Par ailleurs, il doit garantir un équilibre au bénéfice de tous. Pour la **CFDT Cheminots**, la question de la charge de l'encadrement passe également par des emplois créés à la production, et notamment à l'exécution et la maîtrise. Cette proposition doit être construite sur la base d'une GPEC qui permette, notamment par le biais de l'apprentissage, d'apporter des solutions efficaces à moyen terme. À court terme, d'autres solutions doivent être trouvées, mais pour la **CFDT Cheminots**, c'est bien à la construction d'un avenir solide qu'il convient de contribuer.

PARMI LES REVENDEICATIONS POUR PROTÉGER L'ENCADREMENT, LA CFDT CHEMINOTS A EXIGÉ :

- Un encadrement des horaires, avec des taquets de 9h30 par jour, et 48h en moyenne par semaine.
- La garantie d'un repos double hebdomadaire.
- La garantie d'un repos journalier d'au moins 12h.
- La priorité à la récupération avec la possibilité de compensation en temps.
- La sécurisation des parcours et des agents en cas de refus de signature d'une convention.
- La prise en compte du temps partiel.
- La garantie des rémunérations.
- L'intégration de mesures relatives à la déconnexion, au télétravail et à la bilocalisation.
- Une indemnisation d'autonomie en temps ou en argent, uniforme pour tous les agents, quel que soit leur poste ou leur qualification.

Dans un contexte où les frontières de la sphère professionnelle et de la vie personnelle sont de plus en plus floues, la **CFDT** est la seule organisation syndicale à porter la revendication d'un accord global traitant de la question de l'encadrement. Nos revendications concernent tout à la fois le temps de travail de l'encadrement, mais aussi l'organisation du travail, la charge, la qualité de vie et les parcours professionnels. ●●

➔ POUR LA CFDT, UN NOUVEAU PROJET FORFAIT JOUR S'IMPOSE !

QUELLES SONT LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA CFDT ?

Grâce au travail de nos équipes sur le terrain, mais aussi aux enquêtes nationales en ligne, auxquelles vous avez été nombreux à répondre, il nous est aujourd'hui possible de poser les bases d'un nouveau projet pour les cheminots d'encadrement et de le défendre devant la direction du GPF SNCF. **Décryptage.**



- ➔ Un état des lieux des métiers au titre III.
- ➔ L'intégration de la notion de coupure pour pouvoir prétendre aux titres-restaurant.
- ➔ Le périmètre des salariés concernés, en précisant à la fois la notion d'autonomie et un niveau minimal de rémunération comme critères d'éligibilité.
- ➔ L'obligation pour l'employeur de faire respecter les repos (12h et 14h en descente de nuit).
- ➔ Le respect des 35 heures hebdomadaires.
- ➔ La prise en compte des absences.
- ➔ Un contrôle croisé avec la mise en place mensuellement d'un suivi infalsifiable par l'employeur et transmis aux Instances Représentatives du Personnel.
- ➔ Une durée journalière n'excédant pas 9 heures et demi.
- ➔ Un repos hebdomadaire d'au moins deux jours consécutifs.
- ➔ Une indemnité forfaitaire, intégrée au calcul de la retraite, sans remise en cause des autres critères de rémunération.
- ➔ La garantie des rémunérations.
- ➔ La priorité à la récupération, avec la possibilité de compensation en temps.

- ➔ Une indemnisation d'autonomie en temps ou en argent uniforme pour tous les agents, quel que soit leur poste ou leur qualification.
- ➔ Un entretien spécifique et un délai de réflexion de 15 jours avant la signature d'une convention.
- ➔ Convention à durée déterminée ou renouvelable en tacite reconduction, avec délai de dénonciation.
- ➔ La sécurisation des agents et de leurs parcours professionnels, même en cas de refus de signature d'une convention.
- ➔ L'affirmation du caractère volontaire de la convention de forfait et les garanties qui sont associées à ce choix.
- ➔ La prise en compte des demandes de temps partiel.
- ➔ La mise en place d'un droit d'alerte pour le salarié.
- ➔ Les CHSCT vont devoir être consultés lors de la mise en place des forfaits et le suivi de la charge de travail.
- ➔ Deux entretiens annuels au lieu d'un.
- ➔ Une visite médicale annuelle pour les salariés au forfait.
- ➔ L'entreprise va devoir motiver la nécessité du forfait jour et fournir des éléments d'autonomie.
- ➔ Un maximum de cinq jours consécutifs de travail, tout dépassement restant exceptionnel.
- ➔ Les dispositions permettant de prémunir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment avec des dispositions relatives à la déconnexion, des mesures contre l'absentéisme, les mesures d'organisation du travail, etc.
- ➔ L'intégration de mesures relatives au télétravail et à la bi-localisation.
- ➔ Une commission de suivi de l'application du forfait jour et de l'impact sur le déroulement de carrière.
- ➔ L'édition d'un guide d'évaluation de la charge de travail et de son suivi (voir notre article de la page suivante).
- ➔ La mise en place des mesures relatives à l'emploi, avec une évaluation par métier des écarts horaires et des compensations par des embauches. ●●

➔ ENTRAÎNEZ-VOUS AVEC LES TROIS TABLEAUX PROPOSÉS PAR LA CFDT

COMMENT ÉVALUER SA CHARGE DE TRAVAIL ?

L'échange sur la charge de travail se tient pour chaque salarié(e), cadre et non-cadre. Il s'agit d'un dialogue ouvert qui permet au salarié de s'exprimer sur son travail réel et vécu, et d'explorer toutes les pistes d'adaptation à la charge de travail. Il pourrait s'articuler autour d'une série de questions. **Auto-évaluation.**



- 1 Comment qualifiez-vous votre charge de travail sur une certaine période de référence ?
- 2 Selon vous, quels éléments pèsent le plus sur votre charge de travail ? Cela peut-être lié à l'activité ou extérieur à l'activité : temps de transport, équilibre entre vie privée et vie professionnelle.
- 3 Qu'est-ce qui est important et motivant pour vous dans votre travail ?
- 4 Qu'est-ce qu'on pourrait faire pour simplifier et faciliter votre travail ?
- 5 Quels sont les moyens actuellement utilisés pour adapter la charge de votre travail, quels moyens proposez-vous ?
- 6 Comment percevez-vous le fonctionnement de votre équipe et les collaborations ? Comment l'améliorer ?
- 7 En tant que manager, quel soutien pouvez-vous apporter ?
- 8 Quel est votre temps de repos quotidien ? Rappel sur le temps de repos de 11 heures consécutives et sur le bon usage des outils digitaux.
- 9 Quel est votre temps de repos hebdomadaire ? Rappel sur le temps de repos de 35 heures consécutives et sur le bon usage des outils numériques.
- 10 Comment estimez-vous votre niveau d'autonomie dans l'organisation de votre travail ?



↓ TRAVAIL PRESCRIT

| QUESTIONNEMENT | ÉLÉMENTS RECUEILLIS | CONTRAINTES | RESSOURCES |
|--|---------------------|-------------|------------|
| Quelles sont les activités à réaliser ? | | | |
| Quels sont les objectifs ? Quantités à réaliser, délais, temps de traitement, etc. | | | |
| Existence de procédures connues ? Mises à jour, accessibles, etc. | | | |
| Quelles sont les indications données par le management pour réaliser votre travail ? Critères de priorisation en différentes activités, hiérarchisation des objectifs, respect des procédures, exigences de qualité, etc. | | | |
| Quels sont les outils et l'environnement de travail ? | | | |
| Comment le travail est-il reparti au sein de l'équipe ? | | | |

↓ TRAVAIL RÉEL

| QUESTIONNEMENT | ÉLÉMENTS RECUEILLIS | CONTRAINTES | RESSOURCES |
|---|---------------------|-------------|------------|
| Comment décrire votre travail ? Les activités qui reviennent souvent, celles qui consomment du temps, etc. | | | |
| Le traitement des aléas, pics d'activité, dysfonctionnements, solutions palliatives ? | | | |
| La complexité des activités, des informations à maîtriser, des inter-relations, etc. ? | | | |
| Les relations avec les clients ? Y compris bénéficiaires du travail en interne. | | | |
| Les inter-relations avec les autres fonctions ou équipes ? Soutien formel ou informel, inter-dépendance, etc. | | | |
| Comment le travail est-il reparti au sein de l'équipe ? | | | |
| Quelles sont les régulations mises en œuvre ? Individuellement, collectivement (remplacements mutuels, transfert de tâches), avec le management (redéfinition des priorités, appui direct du manager, etc.). Avec les clients : ajustement des délais ou de la qualité par exemple. | | | |
| Lien entre charge et gestion du temps ? Dépassements d'horaires, aménagements d'horaires, temps passé en transport, etc. | | | |



TRAVAIL VÉCU

| QUESTIONNEMENT | RÉPONSES |
|--|----------|
| Quels sont les facteurs qui vous pèsent dans votre travail ? | |
| Quels sont les facteurs qui vous apportent de la satisfaction dans votre travail ? | |

DERNIÈRE MINUTE

ZOOM SUR LE TITRE III DU RH 0077

1

Personnel ne pouvant pas être soumis à des horaires à l'avance par un tableau de service. ●●

3

Suite à un surcroît de travail exceptionnel, la durée journalière moyenne normale du travail effectif peut être dépassée sur le semestre civil. Cela donne lieu à une rémunération (heure supplémentaire + 25 %) ou, sur demande de l'agent, cela peut être compensé en temps. ●●
Art. 51, paragraphe 6

5

Plusieurs régimes. ●●
Chapitre 1, article 25

2

Les dispositions du titre II sont applicables, comme la période nocturne et le travail de nuit. ●●

4

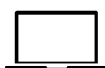
Toute compensation doit être appréciée et validée par le DET ou DR. ●●

6

Si la durée de travail effective dépasse 9 heures et demi, sans possibilité de compenser sur le mois en cours, il est attribué une rémunération heures supplémentaires majorée de 25 % par heure ou fraction d'heure du dépassement au-delà de 9 heures et demi. Toutefois, l'indemnité est due pour la totalité des heures effectuées en cas de dérangement en dehors de la journée de service. Si indemnité de relevage de matériel, pas indemnité pour prolongation. ●●
RH 131, art. 48

DÉCOUVREZ NOS OUTILS INTERACTIFS

Cliquez sur chaque pictogramme pour accéder au service souhaité



NOUVEAU
SITE INTERNET
www.cfdtcheminots.org



NOUVELLE
CHAÎNE WEBTV
www.youtube.com/user/cfdtcheminots



NOUVELLE
APPLI MOBILE
Sur AppStore et GoogleStore



E-TRACTS &
PUBLICATIONS PAPIER
www.cfdtcheminots.org/publications/nos-tracts/