

# LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

Le journal de vos élus CFDT Cheminots | 1<sup>er</sup> trimestre 2018



L'ANALYSE FINANCIÈRE DU BUDGET SNCF 2018

## LE GROUPE PUBLIC FERROVIAIRE, EN LIGNE AVEC LES CONTRATS DE PERFORMANCE



# À LA UNE



Thomas  
Cavel



Anne  
Guezennec



Fabrice  
Chambelland

## LES VŒUX DE VOS ÉLUS

# L'UCE VOUS SOUHAITE UNE EXCELLENTE ANNÉE 2018

L'année 2017 a été mouvementée. 2018 s'annonce chargée avec la **réforme des instances représentatives du personnel (IRP)**, laissant place à une instance unique, le **Comité social et économique (CSE)**. Le devenir des **commissions de notations** est en suspens et le **DP Cadres**, espace essentiel à l'expression des cadres au travers de leurs représentants, **disparaît**. Tout cela dans un contexte **d'ouverture à la concurrence** et de réorganisations multiples où le dialogue social doit être renforcé plutôt qu'affaibli.

Le 14 décembre 2017, la **CFDT a organisé un colloque traitant des conséquences sociales de l'ouverture à la concurrence du transport ferroviaire français de voyageurs, au niveau régional et national**.

Pour débattre, des cadres dirigeants d'entreprises ferroviaires privées, des personnalités politiques, des responsables d'associations de défense de l'environnement, des syndicalistes et militants en nombre – dont deux responsables syndicaux venus d'autres pays d'Europe –, le président de l'ARAFER et les trois présidents de la SNCF. Un seul manquant, mais notable, que **Didier Aubert, secrétaire général de la CFDT Cheminots a d'ailleurs regretté : « l'absence des représentants de l'État à ce débat public »**.

Cette journée-événement, une première en France, a été l'occasion de confronter de multiples points de vue avec ses plus de 300 invités. La CFDT continuera à **œuvrer pour peser dans les débats**, défendre et obtenir des avancées pour l'ensemble des salariés de la branche ferroviaire, que ce soit **dans le cadre de la convention collective nationale, de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), la rémunération ou les conditions de travail**. La CFDT, première organisation syndicale chez les cadres dans le secteur privé, entend bien continuer à **travailler sur le progrès social**. ●●

3

### JURIDIQUE

→ Le harcèlement moral au travail

5

### DOSSIER

→ Le budget 2018 du Groupe public ferroviaire SNCF et de ses trois ÉPIC



8

### FORMATION

→ Initiative citoyenne : la régulation des usages du numérique

10

### TEMPS DE TRAVAIL

→ La CFDT remet les pendules à l'heure !

11

### PRATICO RH 0292

→ Le déroulement de carrière des attachés-cadres, techniciens supérieurs et opérateurs



Retrouvez le colloque en vidéo sur notre chaîne CFDT Cheminots TV  
<http://bit.ly/2GDEGLk>

**Cfdt:** FGTE  
**CHEMINOTS**  
ENCADREMENT



LA LETTRE DE L'ENCADREMENT  
1<sup>er</sup> trimestre 2018

Directeur de la publication  
DIDIER AUBERT

Directeur adjoint de la publication  
SÉBASTIEN MARIANI

Rédacteur en chef  
ALI BENHADJBA

Responsables de la publication  
ANNE GUEZENNEC, THOMAS CAVEL  
ET FABRICE CHAMBELLAND

A collaboré à ce numéro  
VALÉRIE COTTU

PEFC 10-31-1243

Premier rédacteur-graphiste  
et secrétaire de rédaction  
ANTONIO-BERNARD TUDOR

Imprimé en France par  
L'ARTÉSISSE

Pour nous contacter  
[uce@cfdtcheminots.org](mailto:uce@cfdtcheminots.org)

INPRIM'VEST®

## LE HARCÈLEMENT MORAL

De nombreux salariés sont encore victimes de harcèlement moral dans le monde du travail, bien qu'une définition précise et des sanctions soient prévues par le Code pénal sur ce sujet. Très souvent, de simples pressions peuvent vite se transformer en harcèlement. Mais il est parfois difficile de réunir les éléments et les preuves pour dénoncer ce type d'agissements.

### LE HARCÈLEMENT MORAL ET SA DÉFINITION

Au travail, le harcèlement moral se définit par toute conduite abusive qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. Ce sont des violences diffusées à petites touches qui, dans bien des cas, ne se repèrent pas, mais qui finissent par être très destructrices. Bien souvent, ce sont les accumulations et les répétitions qui vont constituer l'agression.

### LE HARCÈLEMENT MORAL DANS LES ENTREPRISES EN FRANCE

Le harcèlement moral touche environ 7 à 8 % des salariés français. Ces statistiques s'observent en fonction des secteurs d'activité et du contexte. Les secteurs de production sont moins touchés parce que les tâches sont précisément définies et il est donc plus difficile d'attaquer une personne qui effectue ses missions correctement.

Le secteur public est plus touché par rapport au secteur privé. En effet, l'organisation hiérarchique dans le secteur public est plus lourde et des cas de harcèlement peuvent durer pendant des années. Devant un cas qui perdure, la situation du salarié concerné se solde généralement par un arrêt de travail de longue durée. Dans le secteur privé, compte tenu du risque d'absentéisme et d'une baisse de productivité, les situations de harcèlement durent moins longtemps et finissent dans la plupart des cas par la démission ou le licenciement du salarié.

### LA LOI DE 2002

Depuis la loi de janvier 2002, les personnes victimes de harcèlement peuvent s'exprimer avec plus de facilité et les responsables hiérarchiques sont plus vigilants, car le recours en justice est possible et il en va de leur responsabilité. Pour autant, il n'est pas question de parler de harcèlement dès qu'un problème survient et qu'il peut engendrer une souffrance telle



© BEARFOTOS - FREEPIK

que le stress, un conflit ou des conditions de travail dégradées ; ces facteurs ont été regroupés dans la catégorie des risques psychosociaux et ne doivent pas être confondus avec des cas de harcèlement avérés.

### LE BUT DU HARCÈLEMENT MORAL

L'objectif premier du harcèlement moral dans le monde du travail est, bien entendu, de se débarrasser de la personne. Deux possibilités sont envisageables, soit on veut pousser la personne à démissionner ou à changer de poste, soit on souhaite la rendre plus « docile ». Les conséquences sur la victime peuvent alors provoquer un état dépressif et plus gravement, la pousser au suicide. ☹️☹️☹️



Vous avez le sentiment de mal vivre une situation et une souffrance s'installe ? Vous pensez subir des pressions dans votre quotidien professionnel qui vous apparaissent inhabituelles ? Vous avez un doute sur le comportement de votre responsable hiérarchique ou d'un ou plusieurs collègues de travail vous concernant ? Parlez-en dès à présent à votre délégué CFDT Cheminots de proximité !



© CREATIVART - FREEPIK



La CFDT Cheminots est à votre écoute et vous accompagne dans vos démarches. En vigilance sur les réorganisations menées par l'entreprise, c'est pour tous la garantie d'une véritable égalité professionnelle, de la mise en place de mesures justes et équitables dans un esprit de respect et de considération.

## ⊕⊕⊕ LE POINT DE DÉPART

Plusieurs points de départ sont possibles et il est essentiel de les identifier. Le harcèlement stratégique touche plus souvent une certaine catégorie de salariés, typiquement une femme enceinte, une personne trop âgée, etc. Il peut s'agir aussi d'une personne qui n'est simplement plus la bienvenue dans un service suite à une réorganisation ou à l'arrivée d'une nouvelle personne. La jalousie entre collègues peut également être à l'origine des harcèlements.

Il peut aussi s'agir d'une personne qui a découvert des irrégularités dans l'entreprise et qui devient

la victime de harcèlement, le but étant de l'empêcher de parler. Dans ce cas, un groupe entier peut y trouver son intérêt. Un autre cas de harcèlement, celui de la personne qui se démarque, qui « *sort du lot* » et donc qui dérange.

La dernière forme de harcèlement peut être simplement le fait de prendre quelqu'un comme souffre-douleur et de reproduire les procédés mis en œuvre dans les cours d'école.

## LE HARCELEUR N'EST PAS FORCÉMENT CELUI QUE L'ON IMAGINE

Le manager qui harcèle son collaborateur est la version la plus courante du harcèlement moral au travail, mais pas seulement. En effet, les cas de harcèlement entre collègues restent très fréquents.

Il existe des cas de harcèlement dit « *remontant* », c'est-à-dire effectué par un subordonné vis-à-vis de son supérieur hiérarchique.

## LE PROFIL DE LA PERSONNE HARCELÉE

Le harcèlement peut être exercé sur n'importe quelle personne. Même si nous avons tendance à penser que seules les personnes fragiles peuvent en être victimes, tout est question de contexte. Certaines personnes résistent mieux que d'autres parce qu'elles ont une bonne estime de soi, qu'elles sont soutenues par leur entourage et qu'elles sont exemptées de blessures de l'enfance.

## LES MESURES À PRENDRE EN CAS DE HARCELEMENT

Le fait de ressentir un mal-être ou une souffrance doit absolument être exprimé. L'idée est bien de déterminer rapidement s'il s'agit ou non de harcèlement moral. Le médecin du travail est un bon interlocuteur. Avant d'amorcer toute procédure, il est recommandé de se renseigner sur ses droits auprès d'un avocat par exemple, mais aussi auprès de l'inspection du travail ou d'un syndicat. ●●

## LA PLACARDISATION, UNE AUTRE FORME DE HARCELEMENT PROFESSIONNEL

Certains salariés se retrouvent mis à l'écart, privés de missions, parfois dépossédés de leurs outils de travail ou encore de leur bureau. Cet isolement fait partie des stratégies pour pousser le salarié à démissionner ou simplement à chercher un poste ailleurs. Dans tous les cas, il devient la personne dont la présence n'est plus requise au sein d'une organisation.

Ces pratiques extrêmes peuvent se rencontrer lors de réorganisations ou de réorientations vers de nouvelles activités. Ces mises au placard se retrouvent tant dans le privé que dans le public. Une personne placardisée vit généralement très mal cette situation. Un sentiment d'inutilité très fort et d'être payé à ne rien faire peut conduire à un état dépressif, au

même titre qu'une surcharge de travail. Le *bore-out*, moins connu que le *burn-out*, qui en est l'exact opposé, est une pathologie aux multiples effets tels que l'ennui, la dévalorisation et la perte de confiance en soi. Ce sentiment de ne servir à rien peut facilement conduire à la dépression. La placardisation reste un souvenir difficile pour les salariés qui l'ont subie. ●●

# SNCF MOBILITÉS

La reprise 2017 est beaucoup plus lisible que pour SNCF Réseau, notamment au niveau du chiffre d'affaires des différentes activités sur les deux exercices. Plusieurs éléments viennent empêcher la traduction de cette croissance dans la rentabilité du Groupe.

## EFFECTIFS MOYENS ↓

| EFFECTIF DISPONIBLE EN MOYENNE     | ESTIMÉ 2017 | TRANSFERTS | BUDGET 2018 |
|------------------------------------|-------------|------------|-------------|
| ÉPIC Mobilités                     | 82 452      | +11        | 80 407      |
| SNCF Transilien, TER, IC, Traction | 45 039      | +94        | 44 312      |
| Voyages SNCF                       | 18 748      | -105       | 18 185      |
| Gares & Connexions                 | 2 725       | +1         | 2 700       |
| Fret SNCF                          | 6 075       | +535       | 6 162       |
| DGD Performance & DG Voyageurs     | 9 864       | -514       | 9 048       |

© LA LDE D'APRÈS LA SNCF

## ÉCART HORS TRANSFERTS ↓

| BUDGET 2018 | ESTIMÉ 2017 |
|-------------|-------------|
| -2 056      | -2,5 %      |
| -821        | -1,8 %      |
| -458        | -2,5 %      |
| -26         | -1,0 %      |
| -449        | -6,8 %      |
| -302        | -3,2 %      |

© LA LDE D'APRÈS LA SNCF

Tout d'abord, les taux de croissance des activités Voyages et TER sont remarquables en 2017 et ambitieux pour 2018, confirmant probablement les effets des politiques Cap TER et de la nouvelle configuration de l'offre TGV. Mais cette dynamique ne paie pas assez, compte tenu du niveau des péages. Ce paradoxe ne fait que confirmer notre incapacité collective à dégager une synthèse qui sécurise les recettes de SNCF Réseau, et même sa capacité à réinvestir dans l'infrastructure, sans entraver la rentabilité de SNCF Mobilités.

Une solution d'équilibre serait pourtant possible en combinant une diminution générale du niveau de tarification avec une prise en compte de l'emport.

### UNE CROISSANCE PLOMBÉE PAR DES CHARGES NOUVELLES RELEVANT DIRECTEMENT DES DÉCISIONS DE L'ÉTAT

Pour y faire face, en complément d'une politique offensive à l'international, le Groupe n'a d'autre choix que de dépasser ses objectifs de performance pour la troisième année consécutive, au risque de fragiliser certains secteurs et de déstabiliser les collectifs de travail.

Saisissant l'opportunité de l'embellie, SNCF Mobilités profite de l'étroite fenêtre de tir de cette équation fragile pour réaliser des investissements exceptionnels, mais absolument nécessaires pour faire face aux défis à venir. L'opportunité de la reprise de 2017 et 2018 tombe donc à point nommé, mais l'exercice ne sera pas reproductible sans changement fondamental de modèle. ●●



Une baisse de 2 056 ED est à noter en 2018, soit -2,5 % par rapport à l'estimation 2017.

## EN CHIFFRES | 2014 > 2017 ↓

| EN M€                     | 2014   | 2015   | 2016   | 2017 (ESTIMÉ) | 2018 (BUDGET) |
|---------------------------|--------|--------|--------|---------------|---------------|
| CA                        | 27 243 | 29 296 | 30 517 | 31 609        | 32 803        |
| MOP                       | 2 278  | 2 250  | 2 158  | 2 588         | 2 698         |
| % CA                      | 8,4 %  | 7,7 %  | 7,1 %  | 8,2 %         | 8,2 %         |
| Cash-flow libre           | 500    | 219    | -462   | -75           | -80           |
| Endettement financier net | 7 405  | 7 772  | 7 974  | 8 182         | 8 447         |

© LA LDE D'APRÈS LA SNCF

# SNCF RÉSEAU

Pour SNCF Réseau, les indicateurs budgétaires généraux affichent une relative stabilité malgré une conjoncture macroéconomique générale de reprise.

Le budget 2018 respecte les engagements de la trajectoire économique du contrat de performance. À noter que la marge opérationnelle est en retrait de -11 M€ par rapport à la trajectoire du contrat. Cette marge opérationnelle semble être l'indicateur du contrat le plus important pour la tutelle. Des évolutions inquiétantes sont susceptibles d'hypothéquer l'avenir de SNCF Réseau si l'on n'apporte pas des corrections au modèle.

**Ainsi, la question de l'endettement reste à résoudre :** 50 milliards d'euros de dette financière nette en norme IFRS sont prévus au budget, en augmentation de 2 milliards d'euros par rapport au budget 2017. Certes, la trajectoire ressort en écart favorable en norme IFRS par rapport au contrat de performance, mais ce résultat est à relativiser compte tenu d'une variation favorable du collatéral en 2017 ; il s'inscrit désormais dans un contexte préoccupant de remontée progressive des taux d'intérêt.

Bien que la priorité donnée par l'État doive aller aux **trains du quotidien**, le budget de SNCF Réseau est grevé par les derniers grands projets d'infrastructure. Le besoin de financement augmente en raison de l'engagement de SNCF Réseau au sein de la société CDG Express. Ces décisions passées auront des conséquences durables dans l'avenir.

Pour faire face à la charge de travail liée aux travaux de renouvellement, SNCF Réseau a bénéficié ces dernières années d'une augmentation de ses effectifs, sans doute trop faible, mais qui aurait dû se poursuivre en 2018. **De récents arbitrages ont imposé une stabilisation des effectifs en moyenne par rapport au budget 2017.** Cela se traduit par un retrait de -152 ED par rapport à la trajectoire (implicite) du contrat de per-

## EFFECTIF DISPONIBLE (ED) ↓

| MOYENS                             | SNCF RÉSEAU   |
|------------------------------------|---------------|
| <b>Budget 2017</b>                 | <b>53 967</b> |
| Investissements                    | 320           |
| Investissements CDG Express + EOLE | 187           |
| EOLE                               | 110           |
| CDG Express                        | 76            |
| Circulation                        | 56            |
| <b>Sous-total</b>                  | <b>563</b>    |
| Externalisation                    | -245          |
| Productivité (sur OPEX)            | -436          |
| Autres évolutions                  | 118           |
| <b>Total évolutions</b>            | <b>0</b>      |
| <b>Budget 2018</b>                 | <b>53 967</b> |

© LA LDE D'APRÈS LA SNCF

formance. La hausse liée au besoin de production est absorbée par la poursuite du développement accru de l'externalisation et la mise en œuvre d'actions permettant de réaliser une forte productivité. Cette externalisation qui se poursuit, présentée comme inéluctable pour réaliser le programme de travaux, reste de notre point de vue insuffisamment encadrée.

### LA CFDT RESTE VIGILANTE

La stratégie de SNCF Réseau consiste à afficher une surperformance par rapport aux engagements pris dans le contrat de performance (+3 M€ en 2017 et +29 M€ en 2018), et cela quelques mois à peine après sa signature. ●●



La CFDT veillera à ce que cette surperformance ne se fasse pas au détriment des conditions de travail des cheminots et de la sécurité du personnel et des circulations. Nous veillerons également à ce que le pilotage par la marge opérationnelle voulu par l'État ne se fasse pas hors sol, au détriment du réseau et de ses salariés.

## À NOTER ↓

Les mesures à prendre en 2018 pour que la hausse du taux de la CSG soit sans impact sur le pouvoir d'achat des cheminots sont intégrées au budget avec un montant de 11 M€. Il s'agit là d'une revendication CFDT.

Cette somme doit être mise en perspective, notamment avec les sommes dues par les collectivités locales, l'État et l'AFITF à SNCF Réseau (près de 1,5 milliard € de créances échues). ●●



## SNCF ÉPIC DE TÊTE

L'équilibre de l'ÉPIC de Tête ne se construit que par défaut. Ainsi, le plus haut dividende versable par SNCF Mobilités depuis la réforme est celui anticipé pour 2018 à 186 M€.

Durant les précédents exercices, SNCF a dû verser une dotation inférieure à ce qui était anticipé par le législateur et néanmoins supérieure au dividende perçu de SNCF Mobilités. La précarité de cet équilibre est aggravée par les autres besoins de financement de l'ÉPIC de Tête, qui est contraint d'utiliser le produit de l'intégration fiscale (lui-même plus faible que celui anticipé en 2014) pour couvrir une partie de ses besoins d'investissements nécessaires au fonctionnement du Groupe.

Conformément à la trajectoire du contrat de performance, la dotation versée à Réseau reste encore environ deux fois moindre en 2018 que celle anticipée en 2014 en moyenne, en dépit d'une conjoncture écono-

mique améliorée en 2017 et des objectifs de productivité très importants et régulièrement dépassés au sein de la SNCF, notamment sur les frais de structure.

Pourra-t-on soutenir le rythme d'une dotation qui s'accroît d'un tiers chaque année – ce qui supposerait une égale progression relative du dividende de Mobilités ? Cela semble peu probable et justifie un relèvement des contributions publiques directes à SNCF Réseau et une mesure de désendettement qui ne saurait être couvert par des ressources cachées internes. Ces deux décisions ne seraient rien d'autre que la réalisation de principes posés lors de la réforme de 2014 et jamais mis en œuvre. Avec le meilleur architecte budgétaire, un édifice fondé sur un substrat instable ne garantissant pas le long terme. ●●



Un premier constat démontre la capacité du Groupe public ferroviaire à être, dans l'ensemble, en ligne avec les contrats de performance, du moins pour les deux premiers exercices annuels.

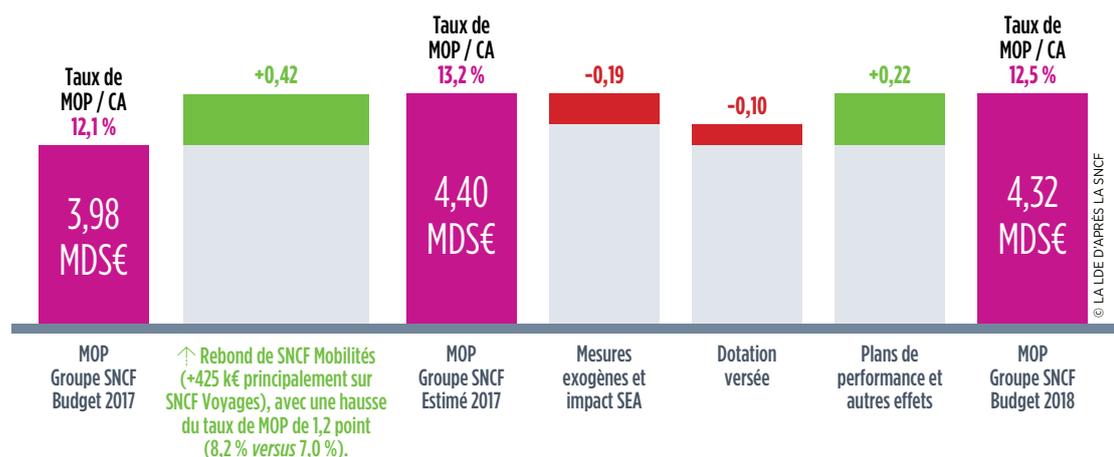


Alors que les discours de gouvernements français dans les COP 21, 22 et 23 se veulent volontaristes, les nouvelles charges imposées au GPF par l'État précèdent toujours la mise en œuvre d'une vraie fiscalité écologique sur le transport. Les échéances et les annonces ministérielles ne sont pas encore des promesses et encore moins des engagements.



Établie à +4,3 MDS € au budget 2018, la marge opérationnelle est stable par rapport à l'estimation 2017.

### FOCUS SUR LES DONNÉES GLOBALES DU GROUPE



| EN M€                     | 2016    |           |         | 2017 (ESTIMÉ) |           |         | 2018 (BUDGET) |           |         |
|---------------------------|---------|-----------|---------|---------------|-----------|---------|---------------|-----------|---------|
|                           | RÉSEAU  | MOBILITÉS | GROUPE* | RÉSEAU        | MOBILITÉS | GROUPE* | RÉSEAU        | MOBILITÉS | GROUPE* |
| CA                        | 6 440   | 30 517    | 32 270  | 6 453         | 31 609    | 33 300  | 6 600         | 32 803    | 34 500  |
| MOP                       | 1 189   | 2 158     | 4 414   | 1 875         | 2 588     | 4 400   | 1 900         | 2 698     | 4 300   |
| % CA                      | 18,5 %  | 7,1 %     | 13,7 %  | 29,1 %        | 8,2 %     | 13,2 %  | 28,8 %        | 8,2 %     | 12,5 %  |
| Endettement financier net | -44 870 | -7 974    | -       | -47 500       | -8 182    | -       | -49 800       | -8 447    | -       |



© D.R.  
Thierry Le Fur est le premier intervenant en prévention des risques professionnels à avoir été habilité dans le domaine des comportements addictifs numériques.



➤ INITIATIVE CITOYENNE

## LA RÉGULATION DES USAGES DU NUMÉRIQUE

Le 8 janvier dernier, Thierry Le Fur, expert des comportements numériques et addictifs a lancé DDD 8, un programme ayant pour but de réduire les risques liés à l'utilisation excessive des moyens digitaux.

Cette initiative propose d'engager une éducation et une formation aux meilleurs usages du numérique. Au travail ou en famille, elle souhaite inciter les citoyens à prendre un temps chaque mois pour (re)gagner en efficacité et réduire les risques liés aux excès numériques : santé, stress, addiction, cyberharcèlement, sécurité des données, etc.

L'objectif est de favoriser le développement d'une culture de comportements numériques mieux équilibrés, ni dans l'hégémonie numérique homophage ni dans l'inverse, mais un dualisme intelligent personne humaine & digital.

### POURQUOI EST-IL URGENT D'AGIR ?

Les enjeux sont liés aux 3S (surexcitation mentale, sommeil fracturé et sédentarité). Ces comportements augmentent les risques d'AVC, de diabète et de cancer.

Les troubles du sommeil et le travail en multitâches réduisent les capacités intellectuelles. Le zapping engendre une baisse de la concentration, de la capacité de priorisation et de la mémorisation. La compulsivité au clic joue sur la sécurité informatique.

En moyenne, nous sommes connectés quatre heures par jour à titre privé, en plus des trois heures de télévision. C'est plus que notre temps libre ! ●●

# FORMATION



© ONLYYOUUJ - FREEPIK



*Les neurosciences permettent d'être proactif pour anticiper, éduquer et répondre aux excès sans excès tant qu'il... en est encore temps. Qu'attendons-nous pour agir ? »*  
**Thierry Le Fur**

## DDD, QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE ?

### DETOX DIGITAL DAY

Apprenons à réduire nos usages 3.0 toxiques :

- ④ **physiques** (sédentarité et stress chronique) ;
- ④ **neurologiques** (sommeil fracturé) ;
- ④ **sociaux** (fakenews) ;
- ④ **réseaux sociaux** (harcèlement, addiction aux likes et isolement).

### DROIT À LA DÉCONNEXION DISCERNÉE

Ce droit implique des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques dans le cas d'accords sociaux d'entreprise (qualité de vie au travail, équilibre des temps, télétravail, RSE, etc.) pour la santé et les performances.

### DÉCOUVRIR, DISCERNER & DÉMARRER

Une suggestion facile à retenir donnée par l'initiateur du projet. ●●



À VISIONNER  
<http://bit.ly/ZsiRELI>



À LIRE  
<http://amzn.to/2C6yTdT>



Fixer une date régulière permet de prendre une bonne habitude. En entreprise, les jours ouvrés permettent des opérations de prise de conscience partagées régulières : des usages raisonnés des messages (mails, SMS, RSE, etc.) au *phone stacking* (mobiles empilés éteints en réunion), etc.

## UN CALENDRIER 2018 CALÉ SUR DES MOMENTS QUI FONT SENS !



### 8 JANVIER

Lancement des DDD 8 : c'est la rentrée !

### 6, 7 & 8 FÉVRIER

Découvrir le numérique : journées sans mobile, où en suis-je ?

### 8 MARS

Équilibre des temps de vie : initiative mère droit des femmes et journée internationale des femmes.

### 8 AVRIL

Ajuster ses applications et réduire l'infobésité : ménage de printemps

### 8 MAI

Liberté & bonnes pratiques versus hyperconnexion & addiction 3.0 : 8 mai, Jour de la libération

### 8 JUIN

Bons usages digitaux et intelligences : le 8 juin 1637, la première publication du *Discours de la méthode* de Descartes

### 8 JUILLET

Bonheur, vacances et détox digitale : ressourçons-nous pour retrouver l'essentiel et le bonheur

### 8 AOÛT

Droit à la déconnexion : voté le 8 août 2016, le moment pour l'appliquer commence avec les vacances

### 8 SEPTEMBRE

Nouvelles bonnes habitudes : c'est la rentrée

### 8 OCTOBRE

Sécurité informatique : mois de la cybersécurité (ENISA et ANSSI)

### 8 NOVEMBRE

Prévention santé : hyperconnexion diabète, AVC, cancers & Journée mondiale de la radiologie

### 8 DÉCEMBRE

Responsabilité sociétale : Journée mondiale du climat



© FIRMEE - PIXABAY

# TEMPS DE TRAVAIL

➤ RÉGIME DE TRAVAIL SUR 7 À 8 JOURS CONSÉCUTIFS ET 24 HEURES SUR 24...

## LA CFDT REMET LES PENDULES À L'HEURE !

Les dernières années ont vu des réformes inédites. C'est dans ce contexte que la CFDT a négocié une convention collective nationale et un accord d'entreprise sur le temps de travail de haut niveau, complété par un accord de forfait en jours innovant, garantissant l'autonomie, le droit au repos et celui à la déconnexion.

L'ensemble des accords négociés permet de répondre aux contraintes de l'entreprise et de préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et celle personnelle des agents d'encadrement. Loin de négocier le poids des chaînes, la CFDT négocie les conditions de travail et préserve la santé des cheminots.

### LA CFDT A ÉTÉ REÇUE PAR L'ENTREPRISE AVEC LE REPRÉSENTANT DE CHAQUE ÉPIC, POUR ÉVOQUER LES POINTS SUIVANTS :

- Mise en œuvre du régime de travail dit 7 / 7, en dehors de tout cadre légal, tenu par deux agents au lieu de sept.
- Aucun suivi médical particulier.
- Mise en danger de la santé des salariés.
- Charge de travail excessive.
- Non-respect de la durée journalière minimale des repos.
- Non-respect de la durée minimale des repos périodiques.
- Travail dissimulé.
- Non-respect des cycles d'astreintes et des principes.
- Détournement de l'objectif du forfait en jours.



© ASIER\_RELAMPAGESTUDIO - FREEPIK

L'entreprise reconnaît un problème d'organisation à la production et des dérives dans des fiches de postes à rallonge, qui s'éloignent de la gestion de crise opérationnelle. Elle précise que si les postes de gestion de crise doivent être couverts 7 / 7 en permanence, elle n'a jamais demandé que cela se fasse avec une seule personne. ●●



Les cheminots n'ont pas à payer avec leur santé les conséquences des choix stratégiques de l'entreprise concernant les appareils de production. La CFDT n'acceptera pas le *statu quo*.

### CE QUE LA CFDT A EXIGÉ ↓

- Le respect des accords d'entreprises et de la législation.
- Un état des lieux des trois ÉPIC sur des dérives et accompagnement des mises en conformité, par la mise en œuvre de véritables 3x8 ou 2x8, en fonction du contexte local.
- La création d'un métier de gestion de crise.

- Le cadrage de la charge de travail centré sur la gestion de crise.
- La mise en œuvre d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et compétences.
- Le respect des règles d'astreinte.
- La création d'une indemnité spécifique de dirigeant de crise. ●●



Les décisions de l'entreprise sur les suppressions d'effectifs massifs ont eu pour effet d'agrandir géographiquement les secteurs des DPX, mettant en tension les tableaux d'astreinte, tout en augmentant mécaniquement les délais d'interventions.



## VOTRE FICHE PRATIQUE | LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE DES ATTACHÉS

L'admission au cadre permanent des candidats sortis de certaines écoles ou pourvus de certains diplômes peut se faire avec une dispense de l'examen ou du concours d'admission. Ils sont recrutés en qualité d'attachés. La qualité d'attaché est également accessible aux agents SNCF acquérant au cours de leur carrière l'un des diplômes requis.

À compter du 1<sup>er</sup> août 2016, sur le périmètre de SNCF Réseau, il est autorisé de réaliser des recrutements sur des emplois de qualification B en qualité d'attaché-opérateur de candidats titulaires d'un diplôme correspondant à une formation de deux années après le baccalauréat, par dérogation aux dispositions du RH 0292. Les principes de rémunération des attachés-opérateurs seront appliqués. ☺☺☺



### ATTACHÉ-CADRE ↓

| DIPLOME REQUIS   | RESSOURCES INTERNES  |                   |                                 | RESSOURCES EXTERNES   |                                |                                 |                         | DÉLAI D'ATTRIBUTION DU POINT DE SORTIE   |
|--|--|-------------------|---------------------------------|---|--------------------------------|---------------------------------|-------------------------|--|
|  | Formation  | Position d'entrée | Position de sortie <sup>2</sup> | Formation   | Position d'entrée <sup>1</sup> | Position de sortie <sup>2</sup> | Durée du stage d'essai  |  |
| Candidat diplômé de l'enseignement supérieur<br><b>BAC+4 minimum</b> | ESCMT  | 21                | Mini F1 23<br>Maxi F2 25        | Formation extérieure diplômante<br><br><b>INFI, Decomps, etc.</b> | 16                             | Mini F1 21<br>Maxi F1 23        | <b>Deux ans et demi</b> | Quatre ans de service effectif après l'obtention du statut d'attaché cadre<br><br>Durée minimum deux ans et six mois |
|  | INCV   | 21                | Mini F1 22<br>Maxi F2 24        |   | 17                             | Mini F1 21<br>Maxi F2 24        |                         |  |
|  | ICF  | 21                | Mini F1 22<br>Maxi F2 24        |   | 18                             | Mini F1 21<br>Maxi F2 25        |                         |  |
|  | ENGRH  | 20                | Mini F1 22<br>Maxi F2 23        |   | 19                             | Mini F1 22<br>Maxi G1 26        |                         |  |
|  | ENGEF  | 20                | Mini F1 22<br>Maxi F2 23        |   | 20                             | Mini F1 23<br>Maxi G2 27        |                         |  |
|  | Attaché infrastructure   | 23                | Mini F1 24<br>Maxi G1 27        |   | 21                             | Mini F2 24<br>Maxi G2 28        |                         |  |
|  | Dans tous les cas<br>Maintien de l'échelon acquis par son ancienneté à la SNCF |                   |                                 |   | 22                             | Mini F2 22<br>Maxi G2 29        |                         |  |
|  |  |                   | 23                              | Mini F2 26<br>Maxi H1 30  |                                |                                 |                         |  |
|  |  |                   | 24                              | Mini F2 27<br>Maxi H1 31  |                                |                                 |                         |  |
|  |  |                   | 25                              | Mini G1 28<br>Maxi H1 32  |                                |                                 |                         |  |

<sup>1</sup>Échelon de début

● **Attaché cadre avec expérience** : échelon qui serait le sien s'il avait exercé à la SNCF son activité professionnelle.

● **Attaché cadre de début** : échelon 2 pour bac+4, échelon 3 pour bac+5 et pour formation de certaines grandes écoles dont le cycle préparatoire peut se faire en un an.

<sup>2</sup>Le point de sortie : en fonction de l'appréciation de la qualité de service.

☺☺☺ Cette possibilité est ouverte pour les métiers suivants : opérateur de production signalisation énergie, opérateur circulation, opérateur de production télécom et opérateur lignes télécom.

À compter du 13 janvier 2017, sur le périmètre de SNCF Mobilités, il est autorisé de réaliser des recrutements :

➔ **au cadre permanent, sur une qualification TA**, pour la durée de la formation de conducteur de ligne, de candidats titulaires d'un diplôme ne permettant pas l'accès à la qualité d'attaché-cadre. Ces salariés

seront nommés sur le grade de CRLEL à la réussite de l'examen ETT2. L'accès à la qualité d'attaché TS traction ne pourra pas être utilisé au cours de l'expérimentation.

➔ **sur des emplois de qualification B, en qualité d'attaché-opérateur**, de candidats titulaires d'un diplôme correspondant à une formation de deux années après le baccalauréat. Les principes de rémunération des attachés-opérateurs seront appliqués. Cette possibilité est ouverte pour le métier d'agent d'escalaire ferroviaire. ●●



© FLATICON

## ATTACHÉ-TECHNICIEN SUPÉRIEUR

| DIPLOME REQUIS   |  | POSITION D'ENTRÉE <sup>1</sup>   | POSITION DE SORTIE  | DURÉE DU STAGE D'ESSAI | DÉLAI D'ATTRIBUTION DU POINT DE SORTIE   |
|--|--|--|---|------------------------|--|
| Ressources externes  | Ressources internes  |  |   |                        |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ BAC+2</li> <li>➔ DUT</li> <li>➔ BTS</li> <li>➔ Certificat de formation professionnelle pour adulte (CFPA) homologué niveau 3</li> <li>➔ DEUG</li> <li>➔ Diplômes équivalents</li> <li>➔ BAC+3</li> <li>➔ Licence</li> <li>➔ Diplômes équivalents</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Ancien élève diplômé de l'École de formation générale de la SNCF (EFG)</li> <li>➔ Ancien élève des Cours de promotion professionnelle du 2<sup>e</sup> degré de la fonction Matériel (CPP2)</li> <li>➔ Agent acquérant en cours de carrière l'un des diplômes requis</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 13, si BAC+2 et CFPA et pour tout attaché TS traction</li> <li>➔ 14 ou 15, si BAC+2 avec spécialisation et / ou rapidement utilisable</li> <li>➔ 14 ou 15 si BAC+3</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ E1 16</li> <li>➔ TB2 14 pour tout attaché TS traction</li> <li>➔ E1 17 ou E1 18<sup>2</sup></li> </ul> | Un an                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Trois ans de service effectif après commissionnement ou la date d'obtention du titre d'attaché TS (pour un agent obtenant ce titre en cours de carrière)</li> <li>➔ Réduction d'un an possible</li> </ul> |
|  |  | <p><b>Dans tous les cas</b><br/>Maintien de l'échelon acquis par son ancienneté à la SNCF</p>  |   |                        |  |

<sup>1</sup> Attaché TS début : échelon 1 attribué dès l'admission.

<sup>2</sup> E2 19 pour l'agent qui obtient au cours de carrière une licence ou un diplôme équivalent suite à une formation suivie avec l'accord préalable de l'entreprise sur la reconnaissance du diplôme acquis.

## ATTACHÉ-OPÉRATEUR

| DIPLOME REQUIS   |   | POSITION D'ENTRÉE  | POSITION DE SORTIE  | DURÉE DU STAGE D'ESSAI | DÉLAI D'ATTRIBUTION DU POINT DE SORTIE   |
|--|---|--|---|------------------------|--|
| Ressources externes  | Ressources internes   |  |   |                        |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Baccalauréat</li> <li>➔ Brevet professionnel</li> <li>➔ Brevet de maîtrise</li> <li>➔ Certificat de formation professionnelle pour adulte homologué niveau 4</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Ancien élève diplômé de l'École de formation générale et dont les résultats ne lui permettent pas d'obtenir le titre d'attaché TS (EFG)</li> <li>➔ Ancien élève des Cours de promotion professionnelle du 2<sup>e</sup> degré de la fonction Matériel ayant obtenu des résultats satisfaisants à l'issue de la 2<sup>e</sup> année de formation (CPP2)</li> <li>➔ Agent acquérant en cours de carrière l'un des diplômes requis</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ B1-5 ou B1-6<sup>1</sup></li> <li>➔ B2-9 EFG et CPP2</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ B2-8 ou B2-9<sup>1</sup></li> <li>➔ C1-11 ou TB1-10</li> </ul> | Un an                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Deux ans après commissionnement ou la date d'obtention du titre d'attaché-opérateur pour un agent obtenant ce titre en cours de carrière</li> <li>➔ Réduction de six mois possible</li> </ul> |
|  |   | <p><b>Dans tous les cas</b><br/>Maintien de l'échelon acquis par son ancienneté à la SNCF</p>            |   |                        |  |

<sup>1</sup> Selon expérience rapidement utilisable

## J'ACCÈDE AUX OUTILS INTERACTIFS PAR UN SIMPLE CLIC



SITE INTERNET  
[www.cfdtcheminots.org](http://www.cfdtcheminots.org)



CHAÎNE WEBTV  
[www.youtube.com/user/cfdtcheminots](http://www.youtube.com/user/cfdtcheminots)



CFDT CHEMINOTS L'APPLI<sup>1</sup>  
Sur AppStore et GoogleStore



E-TRACTS & PUBLICATIONS  
[www.cfdtcheminots.org/publications/nos-tracts/](http://www.cfdtcheminots.org/publications/nos-tracts/)