

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

Le journal de vos élus CFDT Cheminots | 1^{er} trimestre 2017 | www.cfdtcheminots.org



FORFAIT JOUR

**LA CFDT, ACTEUR MAJEUR
LORS DES NÉGOCIATIONS, SIGNE
LE PROJET D'ACCORD**

À LA UNE

3

FORFAIT JOUR

→ Focus sur les étapes de la négociation : la CFDT vous présente les cinq tableaux détaillés



8

LOI EL KHOMRI

→ Depuis le 1^{er} janvier 2017, la déconnexion c'est plus qu'un droit, c'est un devoir !



10

LES CADRES

→ La CFDT, première organisation syndicale des cadres de France



Thomas CAVEL



Anne GUEZENNEC



Fabrice CHAMBELLAND

FORFAIT JOUR

LES NÉGOCIATIONS SE SONT CONCLUES LE 1^{ER} MARS DERNIER

Cette négociation a été longue. Elle est passée par une période de blocage au mois de décembre 2016, car l'entreprise a fait le choix de passer par une décision unilatérale qui se substituait aux dispositions du titre III du RH 0077, aujourd'hui caduc. La **CFDT** n'a pas pu se satisfaire de cette situation. **L'Union des Cheminots d'Encadrement CFDT**, réunie le 4 janvier 2017, a fait le point sur ce sujet contraire aux principes du dialogue social et s'est prononcée par la motion qu'elle a adressée au directeur des ressources humaines, Jean-Marc Ambrosini.

Cette motion rappelait que l'échec de la négociation valait opposition au dialogue social constructif et efficace porté par la **CFDT**. Pour elle, de vraies perspectives et de nouveaux droits pour les agents du Groupe Public Ferroviaire SNCF devaient être trouvés. L'encadrement ne pouvait pas être abandonné à la direction et à la seule décision unilatérale relative au forfait jour. C'est pourquoi la **CFDT Cheminots** a exigé la reprise des négociations et a obtenu gain de cause. C'est ainsi qu'une nouvelle table ronde a eu lieu le 1^{er} mars.

La **CFDT Cheminots** y a participé, avec la volonté de conquérir des droits nouveaux pour les cheminots d'encadrement.

Réunie en Conseil national le 7 mars à Paris, la **CFDT Cheminots** a décidé, à plus de 80 %, de signer l'accord relatif au forfait jour soumis aux organisations syndicales. Dans ce numéro de *La Lettre de l'encadrement*, vous trouverez les cinq tableaux permettant de mesurer les avancées obtenues durant les différentes étapes de cette négociation.

Pour toute question, n'hésitez pas à contacter **L'Union des Cheminots d'Encadrement de la CFDT**, en nous écrivant à uce@cdfdcheminots.org ●●

Cfdt: FGTE
CHEMINOTS

47 / 49, avenue Simon Bolivar 75019 Paris
01 56 41 56 70
www.cfdtcheminots.org
contact@cdfdcheminots.org
CFDT-Cheminots-Officiel
[@cdfdcheminots](https://twitter.com/cfdtcheminots)



LA LETTRE DE L'ENCADREMENT
1^{er} trimestre 2017

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 ET
FABRICE CHAMBELLAND

Ont collaboré à ce numéro
SOLENNE LEGROS
PATRICK LE ROLLAND

Premier rédacteur graphiste
ANTONIO-BERNARD TUDOR

Maquette réalisée par

tudorpress

Crédits photo
FGTE CFDT CHEMINOTS, FREEPIK,
PIXABAY & FLATICON

Contact
nom.prenom@cdfdcheminots.org

FORFAIT JOUR

➤ FOCUS SUR LES ÉTAPES DE LA NÉGOCIATION

VOICI CE QUE LA CFDT A OBTENU

Les négociations sur le forfait jour ont abouti le 1^{er} mars à un projet d'accord. Après avoir consulté son Union des Cheminots d'Encadrement, la CFDT a décidé de signer ce projet d'accord. Quelles garanties ont été obtenues par la CFDT pour les agents susceptibles d'opter pour le forfait jour ?

Voici les cinq tableaux détaillés.

| QUESTION | TITRE III RH 77 | TEXTE INITIAL | PROPOSITIONS CFDT | TEXTE RÉFÉRENTIEL CADRE | ACCORD FINAL |
|---|---|--|--|--|--|
| Combien de temps je travaille sur l'année ? | ↪ 1 589 heures. | ↪ 1 589 heures. | ↪ 1 589 heures. | ↪ Référence à l'accord d'entreprise sur le temps de travail. ↪ 1 589 heures. | ↪ 1 589 heures. |
| Qui est concerné ? | <ul style="list-style-type: none"> ↪ Cadres dont la durée du travail n'est pas obligatoirement fonction de celle des agents placés sous leurs ordres. ↪ Agents de maîtrise dont les emplois présentent des caractéristiques, en matière d'encadrement d'équipes, de responsabilité dans le fonctionnement d'une entité similaire à des emplois classés dans le collège cadre. ↪ Agents assurant un service de contrôle et d'inspection ou concourant à certains services de surveillance, de réception, d'acquisition. | <ul style="list-style-type: none"> ↪ Personnel d'établissement uniquement. ↪ Cadre dont la durée du travail n'est pas obligatoirement en fonction de celle des agents placés sous leurs ordres. ↪ Agents de maîtrise dont les emplois présentent des caractéristiques, en matière d'encadrement d'équipes et de responsabilité dans le fonctionnement d'une entité similaire à des emplois classés dans le collège cadre. ↪ Les cadres et les agents de maîtrise travaillant seuls sans tableau de service et autonomes. | <ul style="list-style-type: none"> ↪ Cadres et maîtrise (E) des établissements. ↪ Cadres et maîtrise (E) des organismes opérationnels en Siège. ↪ Cadres des directions centrales et des directions régionales. ↪ Ne sont pas concernés les agents de qualification D et les attachés TS+ cadre. | <ul style="list-style-type: none"> ↪ Les cadres des établissements de production (ou autre organisme à caractère opérationnel). ↪ Les agents de maîtrise des établissements de production (ou autres organismes à caractère opérationnel) dont les emplois présentent des caractéristiques en matière d'encadrement d'équipe et de responsabilités dans le fonctionnement d'une entité, similaire à des emplois classés dans le collège cadre. Seuls les agents de maîtrise de qualification E sont éligibles au forfait jour. ↪ Les cadres des services centraux (sièges centraux des métiers et activités) et des directions régionales. | <ul style="list-style-type: none"> ↪ Les cadres des établissements de production ou autre organisme à caractère opérationnel. ↪ Les agents de maîtrise des établissements de production ou autres organismes à caractère opérationnel dont les emplois présentent des caractéristiques en matière d'encadrement d'équipe et de responsabilités dans le fonctionnement d'une entité, similaire à des emplois classés dans le collège cadre. Seuls les agents de maîtrise de qualification E sont éligibles au forfait jour. ↪ Les cadres des services centraux (sièges centraux des métiers et activités) et des directions régionales. |
| L'identification des postes éligibles | ↪ Information et consultation des membres du CHSCT. | ↪ Néant | ↪ Information et consultation des membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). | ↪ La liste des postes éligibles est éditée par le chef d'établissement et est présentée au CHSCT. | ↪ La liste des postes éligibles est éditée par le chef d'établissement selon les critères cumulatifs de l'article 1 et 2 de l'accord et est présentée en information en CHSCT. Le CHSCT est consulté sur la mise en place en jours (mise en œuvre / catégories de postes éligibles). |

| QUESTION | TITRE III RH 77 | TEXTE INITIAL | PROPOSITIONS CFDT | TEXTE RÉFÉRENTIEL CADRE | ACCORD FINAL |
|--|--|--|---|---|---|
| Qu'est-ce qu'une convention ? | ↻ Non. | ↻ Avenant au contrat de travail. ↻ Convention 205 jours avec une période du 1 ^{er} janvier au 31 décembre. | ↻ Autonome. ↻ Avenant au contrat de travail. ↻ Libre d'accepter ou non. ↻ Le fait de ne pas signer une convention ne constitue pas un motif de rupture de contrat de travail, n'est pas constitutif d'une faute, n'entraîne pas de difficulté sur le déroulement de carrière, ne constitue pas un changement de poste. | ↻ Implique la signature du salarié. ↻ Critère d'autonomie. ↻ Avenant au contrat de travail. ↻ Libre d'accepter ou non. ↻ Référence du 1 ^{er} janvier au 31 décembre. | ↻ Implique la signature du salarié. ↻ Critère d'autonomie. ↻ Avenant au contrat de travail. ↻ Libre d'accepter ou non. ↻ Le fait de ne pas signer une convention ne constitue pas un motif de rupture de contrat de travail, n'est pas constitutif d'une faute et ne peut fonder une sanction, ne peut conduire à une discrimination, notamment dans le parcours professionnel. ↻ Adaptation au maintien sur le poste si refus de la convention. ↻ Référence du 1 ^{er} janvier au 31 décembre. |
| Le repos est-il garanti ? | ↻ Accord d'entreprise titre 2. | ↻ Non. | ↻ Suivi déclaratif et alerte si repos non pris. | ↻ Le N+1 est responsable et doit faire respecter la réglementation. | ↻ Le N+1 est responsable et doit faire respecter la réglementation. ↻ Un suivi déclaratif est mis en place sur le respect des repos. |
| Combien de repos ? | ↻ 122 repos : 104 repos + 1 RQ tous les 13 jours travaillés = 18 RQ maximum. ↻ 114 repos : 104 repos + 1 RQ tous les 24 jours travaillés = 10 RQ maximum. | ↻ 104 heures + 18 RQ. | ↻ Régime 205 jours : 104 repos + 1 RQ tous les 13 jours travaillés = 18 RQ maximum. ↻ Régime 210 jours : 104 repos + 14 RQ maxi = à définir la périodicité. | ↻ 122 repos : 104 repos + 1 RQ tous les 13 jours travaillés = 18 RQ maximum. ↻ 114 repos : 104 repos + 1 RQ tous les 24 jours travaillés = 10 RQ maximum. | ↻ 104 RP + 18 RQ maximum + 4 RQ si non-paiement de la prime. ↻ 104 repos + 14 RQ maximum. |
| Combien de jours de travail ? | | ↻ 205 jours pour les établissements. | ↻ 205 jours pour les établissements. ↻ 210 jours pour les sièges. | ↻ 205 jours pour les établissements. ↻ 214 jours pour les sièges. ↻ Particularité pour les départements de la Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin. | ↻ 205 jours pour les établissements. ↻ 210 jours pour les sièges. ↻ Particularité pour les départements de la Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin. |
| Quelle est la durée moyenne journalière de travail ? | ↻ 7 heures et 45 minutes. ↻ 7 heures et 25 minutes ou 8 heures avec journée courte. | | ↻ Identique au régime siège et B10. ↻ 35 heures sur l'année. | ↻ 10 heures maximum. | ↻ Autonomie : le salarié choisit sa durée en fonction des taquets. ↻ 1 589 heures et nombre de jours travaillés. ↻ Article 26 de l'accord d'entreprise. |
| Quelle est la durée du repos journalier ? | ↻ Article 31 du RH 0077 : 12 heures et 14 heures si travail de nuit. | | ↻ 12 heures consécutives et 14 heures si travail de nuit. | ↻ 12 heures minimum. | ↻ 12 heures consécutives et 14 heures si travail de nuit. |
| Quel est le repos hebdomadaire ? | ↻ Repos dit de fin de semaine. | ↻ Repos dit de fin de semaine. | ↻ 60 heures minimum en repos fin de semaine. | ↻ Repos double, dit de fin de semaine. | ↻ Pour le forfait 205 jours : 60 heures de repos périodique, en principe le dimanche, auquel est accolé un autre jour (le samedi en général). ↻ Pour le forfait 210 jours : 60 heures de repos hebdomadaire le dimanche, auquel est accolée une journée de vacation chômée (le samedi en général). |

| QUESTION | TITRE III RH 77 | TEXTE INITIAL | PROPOSITIONS CFDT | TEXTE RÉFÉRENTIEL CADRE | ACCORD FINAL |
|--|---|--|---|---|--|
| GPT | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Minimum trois jours. ↻ Maximum six jours (48 heures). ↻ Maximum cinq jours si suivi d'un RP simple. | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ La durée prévue entre deux repos périodiques ne doit pas excéder 48 heures. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Selon le Code du travail (48 heures maximum). | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Article 26 de l'accord d'entreprise. |
| Le salarié a-t-il droit à une pause repas ? | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui |
| Travail effectif | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Article 26 : maximum 10 heures. ↻ 8 heures et demie si 2 heures et demie de travail de nuit. | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Article 26 de l'accord d'entreprise : maximum 10 heures. ↻ 8 heures et demie si 2 heures et demie de travail de nuit. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Article 26 de l'accord d'entreprise : maximum 10 heures. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Article 26 de l'accord d'entreprise. |
| Les garanties apportées par la convention individuelle auxquelles le salarié a droit | | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Les salariés ne peuvent pas se voir imposer comme seule alternative le forfait en jour. ↻ Ils sont libres d'opter pour le titre 1 et 2. ↻ La situation est réversible, l'agent peut renoncer au forfait jour et en sortir. ↻ Rappel du droit à la déconnexion dans la convention. ↻ Le fait de ne pas signer n'entraîne ni licenciement, ni changement de poste. ↻ Garanties GPEC. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre. ↻ La convention de forfait se rattache au poste. ↻ Le fait de ne pas signer une convention n'entraîne pas une rupture de contrat ou n'est pas une faute. ↻ Chaque salarié peut ou non accepter la convention. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre. ↻ La convention de forfait se rattache au poste. ↻ Le fait de ne pas signer une convention n'entraîne pas une rupture de contrat ou n'est pas une faute. ↻ Chaque salarié peut ou non accepter la convention. |
| Peut-on dépasser le forfait ? | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Possibilité de faire une convention avec un dépassement forfait à définir. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ 25 %. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Possibilité de faire une convention avec cinq jours de travail en plus qui seront majorés de 10 %. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Possibilité de faire une convention avec cinq jours de travail en plus qui seront majorés de 25 %. |
| Le temps partiel est-il compatible ? | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui. | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Prise en compte du temps partiel. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Comptable, sauf les dispositifs reposant sur tout ou en partie sur une réduction prévoyant un crédit d'heures. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Comptable, sauf les dispositifs reposant sur tout ou en partie sur une réduction prévoyant un crédit d'heures. |
| Peut-on faire des astreintes ? | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui, c'est une disposition du RH 0077. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Même disposition que la réglementation de l'accord d'entreprise. ↻ Les interventions au-delà de cinq heures sont décomptées pour une journée. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Maintien de toutes les dispositions de gestion et de compensation de l'astreinte, en temps ou en argent. ↻ + 12 heures de repos. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Référence à l'accord d'entreprise 7^o article 23, article 35 et 41 article 54 du RH 0131. ↻ Pas dans le décompte des jours travaillés sauf en cas d'intervention ou séries dépassant cinq heures au total sur une journée. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Référence à l'accord d'entreprise 7^o article 23, article 35 et 41 article 54 du RH 0131. ↻ 12 heures de repos minimum. ↻ Pas dans le décompte des jours travaillés sauf en cas d'intervention ou séries dépassant cinq heures au total sur une journée. |
| A-t-on une compensation ? | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Prime d'autonomie avec une forfaitisation sur le niveau de la qualification. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Pour les agents en établissement : 3 % en somme uniforme pour favoriser les plus bas salaires ou cinq jours de RQ en plus. S'ils ne sont pas pris dans l'année, ils sont payés. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Pour les agents en établissement : 1,5 % de l'échelon 1 de la première position de la qualification. ↻ Pour les contractuels : la qualification retenue du poste (si poste à fourchette, la qualification la plus élevée est retenue). | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Pour les agents en établissement : 3,1 % de l'échelon 1 de la première position de la qualification. ↻ Pour les contractuels : la qualification retenue du poste (si poste à fourchette, la qualification la plus élevée est retenue), ou quatre jours de RQ en plus. Si non pris dans l'année, ils sont payés. |



| QUESTION | TITRE III RH 77 | TEXTE INITIAL | PROPOSITIONS CFDT | TEXTE RÉFÉRENTIEL CADRE | ACCORD FINAL |
|---|---|---|--|---|--|
| Aurais-je toujours droit aux heures supplémentaires ? | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui, avec accord du hiérarchique. ↻ Article 51 du RH 0077 et article 48 du RH 0131. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Non. | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Non compatible. ↻ Attribution d'une indemnité d'autonomie + gestion de son temps. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Non. |
| Une activité exceptionnelle est-elle compensée ? Si oui, comment ? | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui, avec l'accord de la hiérarchie. ↻ Article 51 du RH 0077 et article 48 du RH 0131. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Néant. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Création d'une notion de « travail exceptionnel » pour les missions hors-poste qui donnent lieu à une compensation. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui, sur demande de la hiérarchie, un salarié a été soumis à un surcroît de travail exceptionnel n'entrant pas dans les missions habituelles et de façon importante. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Avec l'accord de la hiérarchie, un salarié a un surcroît de travail exceptionnel n'entrant pas dans les missions habituelles ou dans le cadre d'un dérangement pendant les repos hors-astreinte. ↻ Rémunération définie par la réglementation du personnel. |
| La rémunération change-t-elle ? | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Fixe + EVS. | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Fixe + EVS + indemnité d'autonomie. ↻ Pas de remise en cause des rémunérations. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Fixe + indemnité d'autonomie. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Fixe + EVS + autonomie. ↻ Pas de remise en cause des rémunérations. |
| Les primes, indemnité et allocations sont-elles toujours applicables ? | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui. | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Les règles et modalités doivent rester inchangées. ↻ Modalités à voir. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Les règles et modalités restent inchangées. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Les règles et modalités restent inchangées. |
| A-t-on le droit à une visite médicale ? | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui. | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Visite spécifique forfait jour. | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui. De plus, le salarié peut solliciter à tout moment un entretien avec le service de santé au travail. |
| Quelle est la gestion pour la prise de congés, RQ, etc ? | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Modalité de la réglementation du personnel. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Modalité de la réglementation du personnel. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Réglementation du personnel. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Modalité de la réglementation du personnel. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Modalité de la réglementation du personnel. |
| Comment pourrais-je préserver ma santé (droit à la déconnexion) ? | | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Mesure contre le présentisme. ↻ Mesure d'organisation du travail. ↻ Déconnexion : un devoir et un droit. ↻ Maîtriser l'émetteur ↻ Affirmé et confirmé dans la convention individuelle pour toutes les sollicitations (mail, téléphone, SMS). | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Les salariés n'ont pas l'obligation de lire ou de répondre aux courriels, au téléphone et autres formes de sollicitation en dehors de leur service ↻ Le droit à la déconnexion est rappelé dans la convention. ↻ Les réunions doivent être organisées en respectant les horaires collectifs normaux de travail. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Les salariés n'ont pas l'obligation de lire ou de répondre aux courriels, au téléphone et autres formes de sollicitation en dehors de leur service. ↻ Le droit à la déconnexion est rappelé dans la convention. ↻ Les réunions doivent être organisées en respectant les horaires collectifs normaux de travail. |
| Comment établir la charge et le suivi ? | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Les agents gèrent librement leur emploi du temps et dialoguent avec leur manager. ↻ Les salariés doivent respecter leur repos. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Un suivi assurant le respect des temps de travail et des temps de repos. ↻ Environ deux entretiens annuels. ↻ Mesure de suivi et de calcul de la charge de travail. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Elle doit reprendre toutes les missions du salarié lors de l'entretien de la prise de poste. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Un cadrage de toutes les missions doit être lissé. ↻ De plus, toute déclaration de jours travaillés, de repos ou de congés doit être validée par le supérieur hiérarchique. |
| Comment pourrais-je signaler mes difficultés ? | | | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Un système d'alerte que l'agent peut déclencher et qui engage la hiérarchie. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Le salarié peut émettre une alerte sur sa charge de travail ou sur le non respect des repos. ↻ Un entretien dans les 15 jours est organisé par le responsable hiérarchique. ↻ Aucune sanction pour le salarié. | <ul style="list-style-type: none"> ↻ Oui, le salarié peut émettre un signalement sur le respect de ses repos et sur sa charge de travail. |



© ANTONIO-BERNARD TUDOR

| QUESTION | TITRE III RH 77 | TEXTE INITIAL | PROPOSITIONS CFDT | TEXTE RÉFÉRENTIEL CADRE | ACCORD FINAL |
|--|-----------------|---|---|--|---|
| Combien d'entretiens pourrais-je avoir au cours d'une année ? | ↪ EIA annuel. | ↪ Les salariés bénéficient d'un entretien annuel qui peut être adossé à l'EIA. | <ul style="list-style-type: none"> ↪ Un entretien individuel distinct de l'EIA. ↪ Un support unique et commun pour tout le GPF. ↪ Un entretien de cadrage à la prise de poste. | <ul style="list-style-type: none"> ↪ Entretien spécifique distinct de l'EIA. ↪ Il doit permettre de partager sur la charge de travail : l'élimination ou nouvelle priorisation de certaines tâches. ↪ L'adaptation des objectifs annuels. ↪ La répartition de la charge au sein de la même équipe. ↪ Mise en place d'un accompagnement personnalisé. ↪ Les moyens mobilisés. | <ul style="list-style-type: none"> ↪ Entretien spécifique distinct de l'EIA. ↪ Il doit permettre de partager sur la charge de travail. ↪ Détail dans l'accord. |
| Comment les diverses absences sont-elles prises en compte ? | | ↪ Les absences sont déduites des jours travaillés. En fonction des absences, la rémunération peut être impactée. | ↪ Les mêmes modalités que la réglementation du personnel. | ↪ Les mêmes modalités que la réglementation du personnel. | ↪ Les mêmes modalités que la réglementation du personnel. |
| Comment l'accord est-il suivi ? | | ↪ Base trimestrielle avec un document récapitulatif des jours travaillés, repos et congés. | ↪ Un comité de suivi pour contrôler les dérives + l'adaptation de la réglementation au forfait jour. | ↪ Une commission de suivi sur la mise en œuvre, les difficultés et les plans d'action, les interprétations. | ↪ Une commission de suivi sur la mise en œuvre, les difficultés et les plans d'action, les interprétations + la réglementation. |
| Puis-je encore mettre des jours dans le CET ? | | | ↪ Pas de changement pour le CET. | ↪ Pas de changement du CET. | <ul style="list-style-type: none"> ↪ Oui, on peut toujours alimenter le CET de 10 jours. ↪ Code du travail 235 jours maximum travaillés et la CCN 217 jours). |
| Agents anciennement au titre III | | | ↪ Garantie de la journée courte et RQ. | | ↪ Garantie de la journée courte + article 49 pour les agents de qualification D au titre 3 auparavant pour les RQ. |

LA DÉCONNEXION

LOI EL KHOMRI

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER, C'EST PLUS QU'UN DROIT, C'EST UN DEVOIR !

La transformation numérique est plus que jamais au cœur de nos organisations. Dans nos entreprises et administrations, la CFDT est de plus en plus sollicitée par des salariés en quête de réponses, voire inquiets quant à leur avenir professionnel. **Ce qu'il faut retenir.**

Aujourd'hui, si la question occupe le devant de la scène, c'est que les outils numériques ont envahi notre quotidien professionnel comme personnel. Le monde des transports en est particulièrement concerné.

SE DÉCONNECTER, C'EST QUOI ?

Bien souvent on parle de déconnexion pour promouvoir la solution miracle qui nous permettrait de ne plus recevoir de mails le soir, le week-end, ou pendant la période des congés. Le phénomène n'est pas totalement nouveau. Les cadres ont toujours été connectés à leur travail le soir et le week-end.

Aujourd'hui, avec la connexion permanente, ils ont en plus à traiter ceux qu'ils reçoivent au fil de l'eau par mail ou messagerie instantanée, tout en alimentant eux-mêmes le flux. Cela ne s'arrête jamais ! Cette mise à distance ne concerne pas que les courriels électroniques. La déconnexion mentale est bien plus importante.

LA DÉCONNEXION PEUT S'APPLIQUER TOUT AU LONG DE LA JOURNÉE

En effet, on estime à huit minutes le temps maximum de concentration d'un salarié entre deux interruptions dont les courriels électroniques sont le plus souvent la cause. Tout le monde ne peut pas toujours se déconnecter. Certains préfèrent parfois être connectés. Certains aiment pouvoir rester connectés. D'autres réclament le droit à la connexion.



Pour la CFDT, il est indispensable d'arrêter de culpabiliser les salariés et d'ouvrir des négociations pour un accord qui les protège. Il faut également cadrer le développement de ces outils, dans le respect de la vie personnelle de chacun et le ménagement des temps de repos.

LA CONNEXION ET DÉCONNEXION NE POSENT PAS DE PROBLÈME À TOUTES LES GÉNÉRATIONS

En effet, demander à un adolescent de se déconnecter, il vous demandera « *déconnecter de quoi ?* ». Cette génération doit apprendre où est le curseur pour avoir un équilibre entre sa vie privée et celle professionnelle. Il faut les amener à prendre conscience du risque pour la santé. Il y a des salariés qui peuvent choisir quand se déconnecter et d'autres qui n'ont pas cette possibilité.

Pour la **CFDT Cadres**, c'est quand l'individu ne maîtrise plus sa connexion ou quand elle lui est imposée qu'il y a danger.

LE COURRIEL

Le mail est devenu une injonction à laquelle il convient de répondre dans les plus brefs délais. Au-delà du nombre de mails reçus par jour, beaucoup de salariés se plaignent de son utilisation et sa place dans le monde du travail. Le mail participe à l'intensification grandissante des salariés.

Beaucoup ont l'impression de communiquer seulement de l'information sans jamais véritablement travailler, d'autres se plaignent de l'utilisation abusive du mail comme un transfert de charge d'un clic. Le mail peut augmenter les incivilités au sein d'une équipe.

En effet, le ton adopté n'est peut-être pas le bon et une phrase peut être mal comprise. Nous prenons



© JANNON028 - FREEPIK

rarement le temps de réflexion et pouvons répondre sous l'émotion. L'échange visuel doit reprendre sa place.

LES COURRIELS PEUVENT SERVIR DE « FLICAGE »

Tout est tracé, archivé et réutilisé hors du contexte. La possibilité de placer un destinataire en copie cachée augmente la suspicion quand on reçoit un mail d'un collègue ou du N+1.

Le courriel ne nous permet pas de relativiser la portée du message. Il n'y a plus de hiérarchie et tous les mails ont la même importance. Mais il n'y a pas que le mail dans la vie...

S'il est aujourd'hui l'outil le plus utilisé, d'autres outils comme le téléphone, l'agenda partagé et la messagerie instantanée peuvent tout aussi être néfastes.

PEUT-ON ENCORE SE DÉCONNECTER ?

Bien plus que le temps de travail, c'est la charge de travail qui pose souvent problème. Les salariés ne répondent pas aux sollicitations sur leur repos par plaisir mais parce qu'ils n'ont pas le choix.

CHAQUE SALARIÉ A DES DROITS ET DES DEVOIRS

Écouter les signaux faibles, prendre conscience que nous ne sommes pas toujours objectifs sur notre propre situation et que certains autour de nous peuvent percevoir que nous avons besoin de nous déconnecter alors que nous ne ressentons aucune gêne.

Les salariés se sentent aujourd'hui dépossédés de leur travail et ont l'impression de ne plus travailler, mais de réagir tout au long de la journée aux sollicitations. ●●



Pour la CFDT, il convient de bien évaluer la charge de travail de chacun afin qu'elle respecte les 35 heures et n'engendre pas les besoins réguliers de reconnexion le soir, le week-end ou pendant les congés. Ne pas appliquer des solutions toutes faites, mais bien partir de la réalité de l'entreprise.



© ASIERROMERO - FREEPIK

1

DROIT D'INTERVENTION

Pour exercer correctement ses missions, un cadre doit disposer d'un droit d'intervention sur l'organisation et les conditions de travail, pour lui-même et ses collaborateurs, mais aussi sur certains choix de sa hiérarchie. C'est aussi une prise de risques qui doit être reconnue dans les procédures d'évaluation. ●●

2

DROIT D'ALERTE

Confrontés au risque de voir leur responsabilité engagée, les cadres doivent bénéficier d'un droit d'alerte assorti de protections. Exercer son droit d'alerte c'est mettre en avant une parole responsable. C'est un acte de responsabilité. La CFDT Cadres demande que les dispositifs d'alerte soient négociés concernant l'ensemble de l'activité de l'entreprise ou de l'administration et répondant à des exigences précises de traitement pour mettre fin aux démarches unilatérales organisant la délation. ●●

➤ TOUJOURS ANTICIPER ET INNOVER

LA CFDT, PREMIÈRE ORGANISATION SYNDICALE DES CADRES DE FRANCE

Managers, ingénieurs, cadres techniques, commerciaux, cadres des fonctions publiques, experts, chefs de projets, professions scientifiques, etc. **Merci pour votre confiance !**

Une expertise publique sur le management, groupes de recherche, enquêtes réalisées sur le terrain, observatoire des cadres et engagements internationaux : la **CFDT Cadres** anticipe les mutations du travail et innove pour mieux répondre aux attentes des cadres. À titre d'exemple, la promotion du télétravail oblige les entreprises à gérer l'impact des nouveaux outils. La revendication d'un droit d'alerte pose l'enjeu déterminant de la prise de parole et de l'exercice de la responsabilité. L'expertise indépendante sur le management permet de questionner les systèmes de gestion et d'envisager les évolutions majeures en matière de gouvernance.

UNE CONVICTION : CHANGER LA GOUVERNANCE ET LES MODES DE GESTION

Les yeux rivés sur la performance financière et la valeur actionnariale, elles ne permettent plus de voir le métier, le travail et les compétences. À l'overdose

des outils de gestion et de reporting, nous préférons la pluridisciplinarité des expertises et la coopération d'acteurs pluriels dans l'entreprise. Chaque jour, des cadres nous disent leur envie de redevenir acteurs de leurs conditions de travail.

C'EST POURQUOI LA CFDT EST PORTEUSE DE NOUVEAUX DROITS SUR LE TRAVAIL DES CADRES

- ➔ Autonomie.
- ➔ Lanceur d'alerte (loi Sapin II).
- ➔ Droit à la déconnexion (rapport Mettling et loi travail), télétravail, égalité homme-femme, congé paternité, etc.

NOUS VOUS INVITONS À VOUS RENDRE SUR LE SITE WWW.CADRESCFDT.FR

Vous trouverez sur ce site des guides tels que le management, des plaquettes sur comment faire face à la charge de travail, le droit d'alerte, les dérives, l'égalité professionnelle. ●●

3

DROIT D'OPPOSITION

Le droit d'opposition doit être reconnu pour les cadres au nom même de leur responsabilité professionnelle, au nom de leur risque personnel de mise en cause dans une procédure judiciaire ou disciplinaire, de mise en examen dans une procédure pénale. Il existe déjà pour les agents publics. Le droit de retrait en matière d'hygiène et sécurité du travail en est aussi un exemple concret. ●●

4

DROIT À DÉMISSION LEGITIME

Permettre le retrait de l'entreprise, face à un comportement répréhensible ou particulièrement grave, un cadre doit pouvoir protéger son intégrité morale en démissionnant de son entreprise. Aussi la loi doit reconnaître un droit à démission légitime, en quelque sorte une « clause de conscience », permettant de démissionner avec des garanties identiques à celle d'un licenciement. ●●

RESTEZ CONNECTÉS SUR NOTRE SITE INTERNET & APPLI MOBILE, 24 H / 24, OÙ QUE VOUS SOYEZ



SCANNEZ CE QR CODE
POUR VOUS CONNECTER SUR NOTRE
SITE INTERNET



SCANNEZ CE QR CODE
POUR OBTENIR L'APPLI
SUR VOS TERMINAUX
IOS



SCANNEZ CE QR CODE
POUR OBTENIR L'APPLI
SUR VOS TERMINAUX
ANDROID