

LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

Le journal de vos élus CFDT Cheminots | Trimestriel | Juillet 2017

L'ACTUALITÉ CONFÉDÉRALE

LES CADRES DE LA CFDT, RÉUNIS À SAINT-MALO POUR LE 15^E CONGRÈS



À LA UNE



Thomas CAVEL



Anne GUEZENNEC



Fabrice CHAMBELLAND

➔ LES DEUX SUJETS QUI FONT L'ACTUALITÉ

LE FORFAIT JOUR ET LES RPS

L'accord du forfait en jours a été signé le 17 mars dernier. La **CFDT** y a participé avec la volonté de conquérir de nouveaux droits pour les cheminots de l'encadrement. Elle a fait de nombreuses propositions qui ont significativement amélioré le texte après des mois de négociations.

La négociation étant conclue, il faut maintenant s'assurer de la bonne mise en œuvre de l'accord et de son respect dans les différentes structures. L'engagement de la **CFDT** se poursuit par l'initialisation d'une large série d'audiences auprès des ÉPIC, des métiers, des activités et des établissements.

UN PREMIER CONSTAT S'IMPOSE

La compréhension des dispositions de l'accord varie en fonction des interlocuteurs. Le problème est bien connu. Confondre proximité et subsidiarité avec autonomie et indépendance totale est un moyen bien pratique pour justifier que l'on fait ce que l'on veut.

LA CFDT SOUHAITE S'ASSURER :

- ➔ que les principes de l'accord soient correctement déclinés ;
- ➔ que la cohérence et l'équité de traitement entre tous les cheminots soient assurées ;
- ➔ qu'une explication totale soit donnée, avant la signature des conventions, sur les différents régimes de travail et sur les items tels que la charge de travail, l'astreinte, le droit à la déconnexion, l'ICS, le surcroît de travail.

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX, UN AUTRE DOSSIER SOUS NOTRE SURVEILLANCE

Dans le même temps, loin des réalités, l'entreprise accélère le mouvement en vue de l'ouverture à la concurrence. Un seul mot d'ordre « *rester en mouvement* » faire plus avec toujours moins, éliminer les maillons faibles.

À force de faire du moins tous azimuts, la qualité est remplacée par du vent et de la perte de sens. Toutes ces instabilités hypothèquent fortement les perspectives des salariés au sein de l'entreprise. En effet, aujourd'hui, les salariés décrochent et tous les pré-signes de l'explosion du *burn-out* sont là.

La **CFDT** rappelle que la reconnaissance s'effectue à travers des parcours professionnels, de la valorisation des compétences, des savoirs faire et des marges de manœuvre. Dans ces domaines, la **CFDT** estime qu'on est loin du compte et continuera à porter les revendications légitimes. Pour la **CFDT**, l'entreprise doit remettre l'humain au cœur de ses préoccupations.

PAR CONSÉQUENT, LA CFDT DEMANDE :

- ➔ la création d'une instance d'examen de tous les cas de souffrance ;
- ➔ une réelle démarche de mise en œuvre de l'évaluation des risques psychosociaux ;
- ➔ formation sur les postes et accompagnement des prises de postes ;
- ➔ transmission de compétences et de connaissances. ●●

3

L'ACTU[®] CONFÉDÉRALE

➔ Les cadres de la CFDT, réunis à Saint-Malo pour le 15^e congrès



4

FICHE PRATIQUE

➔ RH 910

5

DOSSIER

➔ La CFDT intervient auprès de la direction du GPF au sujet du *burn-out*

7

DÉCRYPTAGE

➔ Le *lean management*, entre mythe et réalité

8

COMPARATIF

➔ Titre 2 et forfait jour : deux régimes de travail sous la loupe de la CFDT

Cfdt: FGTE CHEMINOTS ENCADREMENT

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
Trimestriel | Juillet 2017

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

Premier rédacteur graphiste
ANTONIO-BERNARD TUDOR

A collaboré à ce numéro
PATRICK LE ROLLAND

PEFC 10-31-1243

Maquette réalisée par
tudorpress

Imprimé en France par
L'ARTÉSISSE

Pour nous contacter
urc@cfdtcheminots.org

IMPRIM'VERT[®]

L'ACTU' CONFÉDÉRALE

➔ RASSEMBLEMENT DES CADRES DE LA CFDT

RÉUNIS À SAINT-MALO POUR LE 15^E CONGRÈS

La Cité Corsaire de Saint-Malo a accueilli, du 14 au 16 juin 2017, le 15^e congrès de la CFDT Cadres. Ce fut l'occasion de jeter un œil sur la période écoulée et de fixer un cap pour les quatre années à venir. Focus.



L'année 2017 marque non seulement le déroulement du 15^e congrès, mais aussi l'anniversaire des 50 ans de l'Union confédérale des cadres. Tous secteurs confondus, les cadres représentent aujourd'hui une population en constante augmentation et féminisation. Il y a près de 4,7 millions de cadres et professions intellectuelles supérieures. Ils étaient 2,5 millions en 1990. Les cadres représentent 18 % de la population en emploi.

À la **CFDT**, ils sont près de 65 000 cadres adhérents (+ 33 % en quatre ans), signe d'un intérêt certain de ces salariés pour la **CFDT**, dans un contexte de syndicalisme bashing, peu favorable.

Cela se traduit également à travers les élections. La **CFDT** conforte sa première place dans l'encadre-

ment des entreprises du secteur privé, avec plus de sept points d'avance, soit 26,99 %.

Lors de l'enquête auprès des cadres, menée en septembre 2015, il ressortait que 69 % des cadres perçoivent la présence des syndicats au sein de leur organisation, ce qui est un signe encourageant. Une attente très claire vis-à-vis des syndicats : celle de continuer à négocier avec la direction. À travers le projet de résolution présenté au congrès, nous apporterons des réponses à vos attentes avec des droits et garanties qui doivent être attachés à la fonction de cadre. ●●



Vos attentes, pour mieux vivre votre travail, sont nombreuses et variées et s'articulent autour de la reconnaissance (76 %), du développement des compétences ou expertise (74 %) et de l'équilibre vie professionnelle et privée (73 %).



Pour aller plus loin
www.cadrescfdt.fr | www.larevuecadres.fr

L'accord mobilité négocié et signé par la Cfdt en 2006 a été pérennisé et transformé en référentiel d'entreprise. En raison des multiples restructurations, vous êtes nombreux à vous poser des questions sur vos droits.

① LE CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du RH 910 s'appliquent à chaque agent qui subit des mesures d'adaptation de l'emploi au niveau national, régional ou local – modification de structure, réorganisation, suppression ou redéploiement, variation de la charge de travail – et ce quel que soit le nombre d'agents concernés. Il s'applique aux agents du cadre permanent ainsi qu'aux agents contractuels.

L'accompagnement débute après la première information écrite aux représentants du personnel :

- ➔ Chaque agent doit bénéficier d'un entretien exploratoire. Lors de cet entretien, l'agent est invité à faire connaître ses *desiderata* (l'entretien doit faire l'objet d'un compte rendu écrit et remis à l'agent). Attention, celui-ci ne vaut pas « engagement définitif » ni pour l'agent, ni pour l'entreprise.
- ➔ Dans un second temps, chaque agent devra être reçu lors d'un entretien dit « d'orientation ». L'agent peut se faire accompagner par un représentant du personnel à l'occasion de cet entretien. Il devra être remis à l'agent un devis mobilité en fonction du nouveau poste envisagé. L'entreprise doit proposer à l'agent au moins deux emplois, dont un sur la région d'appartenance de ce dernier. Cette proposition doit tenir compte, dans la mesure du possible, des souhaits de l'agent. Si l'agent accepte le poste, il est établi un document contractuel reprenant les modalités de son accompagnement (dispositions financières, formation, etc.). Il est important que vous soyez accompagnés lors de vos entretiens d'orientation pour que les délégués vérifient qu'aucune indemnité n'est oubliée.

② LES PRINCIPALES MODALITÉS FINANCIÈRES

- ➔ l'indemnité temporaire de transition (ITT) ;
- ➔ l'indemnité compensatoire, réorganisation de l'astreinte ;
- ➔ l'indemnité d'éloignement ;
- ➔ l'indemnité de changement de résidence ;
- ➔ l'indemnité complémentaire de mobilité ;
- ➔ l'indemnité de perte d'emploi du conjoint ;
- ➔ l'indemnité de frais de garde supplémentaire.



Les agents qui changent de poste dans les six mois qui précèdent l'annonce aux IRP et qui n'ont pas été remplacés, bénéficient de façon rétroactive des mesures du RH 910.



La direction de l'exécution des travaux (DET) peut décider de doubler le pourcentage de l'un des critères – 40 % – pour prendre en compte la situation particulière de l'agent.



Pour l'indemnité temporaire de transition, le montant est calculé chaque mois pendant trois ans :

90 %

de la perte financière pendant neuf mois.

75 %

de la perte financière pendant neuf mois.

50 %

de la perte financière pendant neuf mois.

15 %

de la perte financière pendant neuf mois.

③ LE DÉTAIL DES MESURES FINANCIÈRES

Accompagnement financier mobilité géographique avec déménagement

- ➔ allocation de défaut de logement (de 434 euros à 1 449 euros) ;
- ➔ aide à la recherche du logement ;
- ➔ assurance du dépôt de garantie ;
- ➔ prise en compte du handicap ;
- ➔ prise en compte des frais de déménagement ;
- ➔ indemnité exceptionnelle de changement de résidence (5 607 € sans enfant à charge ou 7 725 € avec enfant à charge) ;
- ➔ allocation compensatrice de double loyer ;
- ➔ prise en compte de la famille ;
- ➔ indemnité de perte d'emploi du conjoint (5 525 € minimum) ;
- ➔ frais supplémentaires concernant les enfants ;
- ➔ facilités de circulation.

Accompagnement financier sans déménagement

- ➔ indemnité spéciale d'éloignement (taux A – 41 €) ;
- ➔ allongement du trajet aller-retour entre 30 et 45 minutes (taux B – 62 €) ;
- ➔ allongement supérieur du trajet de 45 minutes.

Mobilité fonctionnelle

- ➔ indemnité de changement d'emploi (changement de filière ou spécialité) ;
- ➔ besoin d'au minimum six semaines de formation, continue ou pas, et validée par un constat d'aptitudes (taux A – 1 717 €) ;
- ➔ programme de formation inférieur ou égal à un an (taux B – 2 289 €).

④ QUELLES SONT LES MESURES PARTICULIÈRES ?

Indemnité complémentaire de mobilité (montant maximum de 6 139 €) en fonction de certaines circonstances particulières :

- ➔ contribution aux frais supplémentaires d'études pour les enfants, lycéens ou étudiants à charge, jusqu'à 20 % du montant maximum ;
- ➔ contribution aux frais supplémentaires de garde de jeunes enfants à charge jusqu'à 20 % du montant maximum ;
- ➔ passage d'un régime de jour à un régime décalé ou roulant, 20 % du montant maximum ;
- ➔ indemnisation particulière de l'agent ayant déjà connu un déménagement ou un changement d'emploi dans les dix années précédentes, 20 % du montant maximum. ●●

LE BURN-OUT

LA CFDT INTERVIENT

Le lourd dossier des risques psychosociaux a contraint la CFDT à intervenir dans le cadre de la demande de concertation immédiate (DCI), commune à toutes les organisations syndicales représentatives, ainsi qu'au travers d'une demande d'audience spécifique. **Détails.**

ors de cette DCI, la **CFDT** a insisté sur la nécessité absolue pour l'entreprise de remettre l'humain au cœur de l'ensemble de ses préoccupations. Aujourd'hui, les salariés décrochent et tous les pré-signes de l'explosion de *burn-out* sont, malheureusement, présents. Les multiples restructurations, sous fond d'application du *lean management* entraînent des conséquences néfastes sur la santé des cheminots. Ces réorganisations participent grandement à la détérioration des conditions de travail. Pour la **CFDT**, des solutions doivent exister en amont afin de limiter les risques et ainsi agir en préventif plutôt qu'en curatif, devenu une norme inacceptable à nos yeux.

Le *burn-out* devient une réalité dans notre entreprise. C'est un phénomène en expansion au sein du Groupe public ferroviaire, mais aussi dans de nombreuses entreprises, publiques comme privées.

En parallèle de notre action au quotidien pour défendre les droits des salariés et faire appliquer la réglementation, il est de notre devoir de vous expliquer le *burn-out*.

LE BURN-OUT C'EST QUOI ?

C'est l'épuisement qui arrive à la suite d'une demande excessive d'énergie et d'efforts répétés. C'est le syndrome du salarié qui s'investit ou se surengage.

Les risques psychosociaux (RPS) sont toujours définis comme des risques pour la santé dans trois secteurs : mental, physique et social. En effet, les RPS ont un impact sur le travail, le collectif et l'entreprise.

IL FAUT ANALYSER LES CAUSES POUR AGIR ET COMPRENDRE L'INDIVIDU ET LE COLLECTIF

- ➔ **Exigence émotionnelle** : y a-t-il des compétitions entre salariés ? La peur au travail est-elle présente ?
- ➔ **Autonomie et marge de main d'œuvre** : le salarié veut accomplir un travail, mais les processus et les normes empêchent le bon travail, le restreint dans l'utilisation de ses compétences.



- ➔ **Pas de compétences sur le poste**, pas d'accompagnement à la prise de poste ou du projet, pas d'évaluation du manager sur les problématiques de son chantier. Le salarié est laissé tout seul.
- ➔ **Rajout de missions alors que la charge est à son maximum**, notion de soutien inexistante, pas d'écoute du collaborateur, plus de collectif de travail et de reconnaissances managériales.
- ➔ **Le manque d'informations**, de visibilité, de connaissances et de perspectives, une notion de perte de repères.



Pour comprendre le *burn-out*, qui est très différent par rapport à la dépression, il faut connaître le mécanisme d'épuisement et celui du stress.

EN FRANCE, LES SALARIÉS N'ONT PAS L'HABITUDE DE CETTE CULTURE

La qualité du leader a été évoquée dans toutes les études faites sur le *burn-out*. L'un des leviers pour certains managers c'est de laisser s'exprimer ses collaborateurs afin de comprendre le mal-être. Il faut, en effet, instaurer l'échange avec et entre salariés. ☺☺☺

DOSSIER



Malheureusement, des cas où au lieu de demander des ressources, l'entreprise dit que c'est le salarié qui ne sait pas gérer et lui change de poste sont nombreux.

⊗⊗⊗ L'entreprise doit se donner les moyens de prendre en charge, d'accompagner et d'assurer le suivi des retours obtenus de la part du collectif de salariés. Aujourd'hui, le *burn-out* est vécu comme un syndrome de faiblesse de la part de la personne concernée, alors que du côté de l'entreprise, la personne est considérée comme inefficace et tout ce qu'elle reçoit ce sont des formations. Le *burn-out* est bien le contraire : c'est un syndrome dû à un investissement excessif de la part du salarié.

LE BURN-OUT SIGNIFIE AUSSI DES CONFLITS

- qualité du travail empêchée par des processus inappropriés : il y a alors un conflit de perception ;
- qualité client – il n'a pas la même notion de qualité que la nôtre : il y a, par conséquent, un conflit de valeurs.

LES QUATRE ÉTAPES DU BURN-OUT :

- ① SIGNAUX → ② SYMPTÔMES → ③ SYNDROME → ④ PATHOLOGIE

① L'apparition des signaux

Par exemple, si la contrainte ressources est en déséquilibre par rapport à la perception du salarié et si cela se répète, des signaux apparaissent :

- quelqu'un de joyeux devient quelqu'un irritable ;
- quelqu'un d'ordonné devient quelqu'un qui fait des erreurs ;
- quelqu'un optimiste devient quelqu'un de pessimiste ;
- le repli sur soi et l'isolement.

② Les signaux deviennent des symptômes

- douleurs ;
- troubles du sommeil ;
- conduite addictive ;
- troubles de la mémoire ;
- fatigue chronique ;
- baisse de la défense immunitaire.

③ Les symptômes deviennent syndrome

- épuisement ;
- dépersonnalisation ;
- effondrement psychique.

④ Le syndrome devient pathologie

En 2012, un infarctus du myocarde sur deux était dus au stress. La situation est alarmante, il y a entre 3 et 4 millions de personnes qui souffrent de *burn-out*.

QUE DIT LA LOI ?

L'article L. 4121-1 du Code du travail précise que « l'obligation de l'employeur de veiller à la prévention de la santé et de la sécurité a pour finalité d'accéder au risque zéro dans l'entreprise. L'employeur est en faute s'il a conscience du danger auquel est exposé le salarié et qu'il n'a pas pris des mesures pour le protéger ».

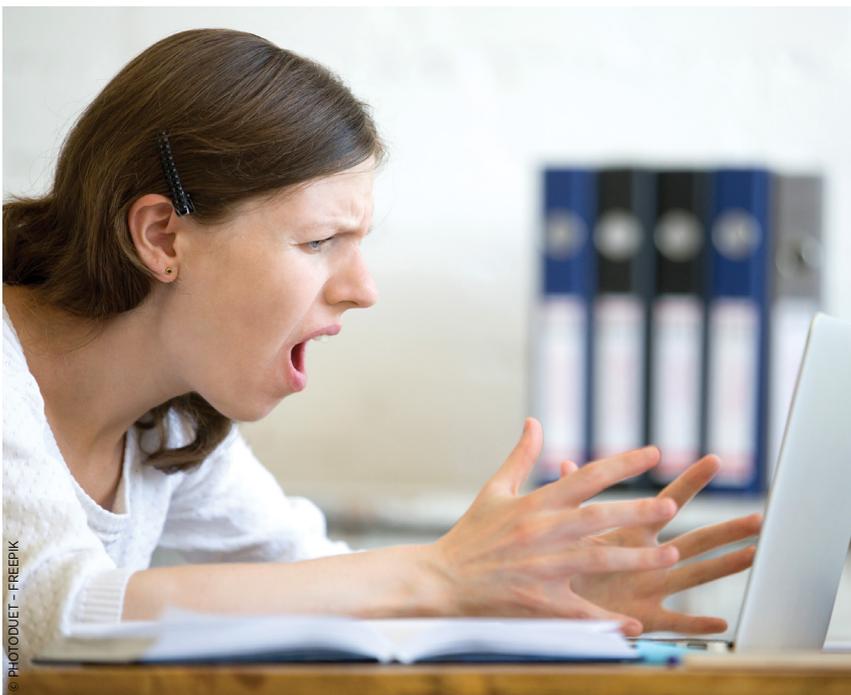
LA RÉFLEXION DE LA CFDT CHEMINOTS

Les risques psychosociaux sont facteurs de désastres humains, de gaspillage de talents et d'énergies. Si l'entreprise indique être volontariste, elle doit assumer cette volonté au travers d'actions adaptées et en cohérence avec la réalité du terrain, en écoutant ses agents et leurs alertes. Pour le collectif, les conséquences d'organisations inadaptées à la réalité du terrain entraînent notamment une augmentation de l'absentéisme, du présentéisme, des *turn-over*, des pressions de licenciement, etc.

Aujourd'hui, plusieurs rapports permettent à l'employeur et aux instances représentatives du personnel (IRP) de travailler ensemble contre les risques psychosociaux, en indiquant la mise en place et le renforcement d'une proximité. La CFDT exige que la qualité de vie au travail soit inscrite comme première préoccupation de la politique des ressources humaines de l'entreprise.

La CFDT considère que la série récente d'événements dramatiques, la gravité et la récurrence de situations de mal-être au travail et le maintien à haut niveau de l'accidentologie au travail, sont des signaux très inquiétants qui nécessitent l'engagement rapide de mesures correctives, innovantes et immédiates.

Face au malaise des salariés de la SNCF, la CFDT a demandé d'être reçue dans les meilleurs délais par la direction afin d'y mettre un terme. ●●



© PHOTODUET - FREEPIK

DÉCRYPTAGE

LE LEAN MANAGEMENT

RÉALITÉ ET MYTHES

Au sein du Groupe public ferroviaire SNCF, la première organisation syndicale à aborder ce sujet est la CFDT Cheminots. Explications.

LE LEAN MANAGEMENT C'EST QUOI ?

Il s'agit d'un modèle d'organisation du travail visant à tendre vers l'excellence opérationnelle. En réalité, le but est plutôt d'augmenter la productivité avec moins de ressources. En d'autres mots, c'est une démarche participative pour améliorer la performance et la réactivité de l'entreprise.

Dans cette course à la performance et à la compétitivité, les cadences à suivre entraînent une pression de plus en plus forte. Le but ultime est donc d'accroître la productivité tout en baissant les investissements. Le *lean management* est surtout un système pérenne, soumis à des modifications permanentes, et vu le rythme des réorganisations dans l'entreprise, on peut, malheureusement, constater que cette nouvelle tendance est déjà omniprésente à la SNCF. Les agents peuvent aussi y trouver de l'intérêt s'ils sont complètement impliqués dans la démarche. S'ils s'approprient la mise en œuvre des processus, leur implication dans le travail s'en trouve renforcée : « *J'existe, je donne mon point de vue. Je vois ce que cela produit sur le travail et la production...* ».

Ce modèle cherche donc à produire plus en impliquant les salariés dans la recherche et l'évacuation de tout ce qui semble inutile à une bonne production.

En étudiant le travail, en le décortiquant, ce sont les opérateurs eux-mêmes qui proposent des solutions pour réduire les déplacements et économiser des gestes. Pour autant, des études laissent apercevoir que ces méthodes du lean ont des effets néfastes à plus ou moins long terme sur la santé des salariés. En fait, les conditions de travail seraient rendues difficiles par une intensification du travail.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DU LEAN MANAGEMENT ?

- ➔ la multiplication du surmenage, de l'épuisement physique et psychologique, des facteurs de stress et du mal-être ;
- ➔ l'uniformisation des tâches, qui entraîne un appauvrissement du travail, une moindre autonomie et à terme, une source de démotivation et de désengagement.



De façon globale, le *lean management* avoisine le *burn-out* et, malheureusement, le suicide ! Rappelons que le *lean management* a été fortement critiqué dans les vagues de suicides chez Orange (23 cas de suicide en 18 mois), La Poste (122 cas de suicide ou de tentative depuis 2007) et Renault (trois suicides en quatre mois sur le site de Guyancourt).

Force est de constater que la majorité de grandes entreprises ayant mis en place le *lean management* est en train d'étudier ses conséquences. En effet, il a été démontré que le mélange de *burn-out* et d'impuissance de suivre le rythme des cadences imposé mène au suicide.

Des ergonomes considèrent aussi que le lean accroît les troubles musculosquelettiques. Au vu des conséquences sur la santé des salariés, le *lean management*, mis en place dans certaines sociétés de France ou des États-Unis, a été abandonné, car il coûtait trop cher en frais de mutuelle. En l'occurrence, la SNCF ne s'est que très peu documentée sur ce sujet. ●●



La CFDT luttera contre tous les processus néfastes de management, pour les salariés et leur santé, tant individuelle que collective.

TITRE 2 ET FORFAIT JOUR

TITRE 2 | ARTICLE 24 | ACCORD DU 14 JUIN 2016

TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL
1 589 heures

DURÉE MOYENNE JOURNALIÈRE
→ Établissement
7 h 45

→ Sièges
7 h 25

COMPATIBLE AVEC

- Indemnité de continuité de service
Oui
- Astreinte
Oui
- Compte épargne temps
Oui
- Rachat de jours *via* CET
Oui
- Paiement ou récupération des heures supplémentaires
Oui
- Dépassement accidentel et programmé
Oui, avec l'accord du N+1
- Télétravail ou travail bilocalisé
Oui
- Élément variable de solde
Oui
- Temps partiel
Oui

TAQUETS

- Le salarié reste soumis à l'ensemble des dispositions relatives à la durée légale du travail et aux temps de pause quotidiens et hebdomadaires de l'accord d'entreprise.

EN CAS D'ALÉA
Articles 50 et 51

POSSIBILITÉ DE DÉCALER PONCTUELLEMENT LES HORAIRES POUR RÉPONDRE À UN ÉVÉNEMENT
Oui (article 34)

HORAIRES INDIVIDUALISÉS
Oui (article 24-3)

- Le salarié bénéficiant d'horaires de travail individualisés choisit ses heures d'arrivée et de départ, en respectant les plages fixes prévues par l'employeur. Les dispositions des horaires individualisés sont reprises dans le RH 136.

FORFAIT EN JOURS | ACCORD DU 17 MARS 2017

TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL
1 589 heures

DURÉE MOYENNE JOURNALIÈRE
→ Établissement
205 jours par an

Paiement d'une indemnité fixe annuelle équivalent à 3,1 % du traitement à l'échelon 1 de la première position de votre qualification ou quatre jours de repos supplémentaires, soit 201 jours par an. Possibilité de racheter cinq repos maximum majorés de 25 %.

→ Sièges
210 jours par an
Possibilité de racheter cinq repos maximum majorés de 25 %.

COMPATIBLE AVEC

- Indemnité de continuité de service
Oui
- Astreinte
Oui
- Compte épargne temps
Oui
- Rachat de jours *via* CET
Oui
- Paiement des heures supplémentaires
Non, mais indemnité de surcroît de travail : dépassement de la charge avec accord du N+1, qui n'entre pas directement dans les missions habituelles du poste tenu ou astreinte.
- Télétravail ou travail bilocalisé
Oui
- Élément variable de solde
Oui
- Temps partiel
Oui, sauf sur un contrat reposant sur une réduction d'heure quotidienne ou innovant.

TAQUETS

- 10 heures de travail effectif maximum par jour.
- 8,30 heures en cas de travail de nuit.
- 48 heures de travail effectif maximum par semaine.
- 12 heures de repos journalier minimum.
- 14 heures de repos journalier minimum en cas de travail de nuit.
- 60 heures minimum de repos hebdomadaire.

PAS DE DURÉE MINIMUM DE TRAVAIL EFFECTIF JOURNALIER
➤ La charge de travail doit être compatible avec la durée annuelle de travail (1 589 heures).

CONVENTION

- C'est un avenant au contrat de travail. Le salarié est libre d'accepter ou non une convention. Son choix ne peut entraîner aucune sanction. La convention est rattachée à un poste. La première année, ce renoncement prend effet au plus tôt à la date anniversaire de signature de la convention. Par la suite, il prend effet à l'issue de préavis de deux mois. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai de préavis peut être raccourci par accord de deux parties.

* Un numéro hors-série de la *Lettre de l'encadrement*, avec des détails plus précis, sortira en septembre prochain.

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/