

# LA LETTRE DE L'ENCADREMENT

Le journal de vos élus CFDT Cheminots | 3<sup>e</sup> trimestre 2017

## CFDT, LE SYNDICAT QUI AVANCE



# À LA UNE

3

## STRATÉGIE

→ Une autre priorité doit être donnée aux transports

4

## DOSSIER

→ SNCF Mobilités réorganise sa production tout en réduisant son support à la production



6

## TÉLÉTRAVAIL

→ Un accord qui renforce le droit d'accès des cadres à ce dispositif

8

## FRAIS PROFESSIONNELS

→ La CFDT a obtenu le retour au régime forfaitaire pour les agents qui le souhaitent



Thomas Cavel



Anne Guezennec



Fabrice Chambelland

## ÉCLAIRAGE

# L'UCE EST UN PÔLE DÉDIÉ À L'ENCADREMENT ET À L'ACCOMPAGNEMENT DES MAÎTRISES ET CADRES

Les salariés sont exposés, du fait de leurs responsabilités et fonctions au sein de l'entreprise, à des problématiques différentes des autres travailleurs. L'UCE se réunit au moins trois fois par an ainsi que ponctuellement pour développer les revendications et trouver des solutions aux problèmes.

### L'OBJECTIF DE L'UCE

- ① être pertinente, constructive et visible.
- ② donner les moyens aux salariés d'exercer leurs compétences et de les faire reconnaître.
- ③ s'interroger, comprendre et agir pour de meilleures décisions : le sentiment de cette

responsabilité est sans doute ce qui définit le mieux le syndicalisme.

L'efficacité de notre syndicalisme pour combattre les situations de souffrance de l'encadrement se traduit par son accompagnement au quotidien à travers une réelle présence et dans la revalorisation des fonctions afin de faire émerger le fruit de l'intelligence collective. L'Union confédérale des cheminots d'encadrement permet de proposer une alternative et de faire bénéficier aux maîtrises et cadres l'appui et l'expertise d'une grande organisation confédérale comme la CFDT. ●●

## PARMI LES REVENDICATIONS DE L'UCE

- ① La maîtrise de la charge de travail et la prévention du stress professionnel.
- ② Un droit de déconnexion et l'encadrement du travail à distance.
- ③ Une vraie liberté d'expression et un droit d'alerte professionnelle.
- ④ L'autonomie du temps de travail et la défense des forfaits jours.
- ⑤ Un vrai soutien aux managers de proximité.
- ⑥ Le développement des compétences de chacun.
- ⑦ Une reconnaissance salariale à la hauteur de l'investissement professionnel.
- ⑧ Des compétences et des parcours professionnels.

## QUELS DOSSIERS ?

- ① Forfait en jours.
- ② Accord télétravail.
- ③ Régime 7h / 7.



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



LA LETTRE DE L'ENCADREMENT  
Trimestriel | Novembre 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 et  
secrétariat de rédaction  
ANTONIO-BERNARD TUDOR

Maquette réalisée par  
**tudorpress**

Imprimé en France par  
L'ARTÉSIENNE

Pour nous contacter  
uce@cfdtcheminots.org

**PEFC** 10-31-1243

**IMPRIMERIE VERT**

➤ QUELLE DESSERTE FERROVIAIRE POUR 2030 ?

## UNE AUTRE PRIORITÉ DOIT ÊTRE DONNÉE AUX TRANSPORTS

Le 12 octobre dernier, Jean-Cyril Spinetta, ancien PDG d'Air France-KLM, s'est vu remettre une lettre de mission de la part du Premier ministre. Focus.

Partant du constat d'une priorité donnée à la grande vitesse depuis trente ans, de la crise du transport ferroviaire de fret, du déséquilibre financier du transport régional et du quatrième paquet ferroviaire, le Premier ministre demande à Jean-Cyril Spinetta d'organiser une mission de concertation des acteurs du ferroviaire et de lui rendre ses conclusions.

### UNE VERSION RÉDUCTRICE DES ASPECTS FERROVIAIRES QUI INQUIÈTE LA CFDT

Remise à plat du modèle économique ferroviaire, diagnostic des modèles économiques du TGV, résorption du déséquilibre économique du système ferroviaire, compétitivité du fret et de la logistique en France, structure des péages, remboursement de la dette de SNCF Réseau : tous les objectifs de cette feuille de route ont un caractère purement économique. Selon la lettre du Premier ministre, la performance industrielle et commerciale des acteurs du ferroviaire n'est que l'un des paramètres pour y parvenir.

Nous apprenons également que la transposition des dispositions du quatrième paquet ferroviaire doit être effective avant le 25 décembre 2018. Joli cadeau de Noël lorsqu'il s'agit d'écrire également les conditions de reprise du personnel au moment où les services conventionnés seront attribués à un opérateur autre que l'opérateur historique.

Certains tenteront d'invoquer la réforme du GPF de 2014, mais pour la **CFDT Cheminots**, ce sont les cheminots qui ont leur destin en main. Ils sont les seuls à pouvoir défendre leur entreprise en lui apportant l'enthousiasme et l'énergie nécessaires pour relever de tels défis.

### LE QUATRIÈME PAQUET FERROVIAIRE ET SES EFFETS

Il est mensonger d'expliquer aux cheminots que l'on peut nier les effets du quatrième paquet ferro-



© DISTEL2610 - PIXABAY

viaire, et si la **CFDT Cheminots** a lutté jusqu'au bout pour atténuer les effets et notamment en allant manifester à Bruxelles lors du vote du pilier technique de ce quatrième paquet, elle choisit maintenant de se tourner vers les déclinaisons nationales de ce dernier, à travers les travaux de négociations de la CMPN pour la CCN du ferroviaire, du lobbying permanent à réaliser sur les Assises du ferroviaire qui vont s'ouvrir. Agir aussi sur les visions utopistes des autorités organisatrices des transports à redynamiser le transport ferroviaire régional à grands coups de compagnies privées.

À agir localement pour impulser avec les fédérations d'usagers notamment des actions pour démontrer l'absurdité de fermeture de certaines lignes ou certaines gares. Car malheureusement, l'histoire donne raison à la **CFDT Cheminots** et la stratégie d'immobilisme pratiquée et voulue par certains confirme qu'une analyse objective de la situation et une riposte réaliste et adaptée sont les seules solutions crédibles à la défense de notre activité, de notre statut et de notre entreprise. ●●



La lettre de mission demande de définir à l'horizon 2030 une nouvelle stratégie de desserte ferroviaire, basée sur l'analyse de l'ensemble des modes de transport, en anticipant les nouvelles avancées technologiques telles que le véhicule autonome.

# SNCF MOBILITÉS RÉORGANISE SA PRODUCTION TOUT EN RÉDUISANT SON SUPPORT À LA PRODUCTION

Inscrite dans la logique de diminution des 4 x 5 % de taux d'encadrement, la mise en place des établissements de services voyageurs s'effectue au gré des dynamiques régionales engagées. *La lettre de l'encadrement* a analysé quelques-unes des régions concernées. **Explications.**

La mise en place de ces établissements répond, selon les différentes directions régionales, d'une logique d'amélioration de l'efficacité de l'outil de production, en concentrant dans les mains d'un seul directeur d'établissement le rattachement des trains, de l'escale et de la vente, voire parfois la traction. Dans la réalité, le volet production n'est pas abordé ou alors très peu.

Dans la plupart des cas, les commandes du personnel restent dissociées et le rattachement hiérarchique a maintenu les lignes métiers.

La région Bourgogne-Franche-Comté se différencie de ce principe en créant des unités mixtes escale, vente et trains, intégrant ainsi les agents du service commercial trains (ASCT) et ceux dits sédentaires.

## L'ASPECT COMPTABLE MÉRITE

### QUE L'ON S'INTÉRESSE AUX CHOIX EFFECTUÉS

En effet, dans de nombreux cas, les établissements de service voyageurs ont fait suite, de près ou de loin, à la création d'une direction du contrat qui a absorbé les services de gestion des finances et mutualisé d'autres services, tels que le marketing et la communication.

Il est nécessaire de considérer l'environnement économique de ces mises en place puisque c'est sous la pression d'une négociation de convention TER à forte contrainte, voire de regroupement de contrats TER issus de la loi NOTRe que se produisent ces restructurations.

## CERTAINES RÉGIONS SONT ENCORE DANS LA RÉFLEXION

C'est notamment le cas d'Aquitaine-Poitou-Charentes, qui doit gérer le regroupement de trois grosses régions, tout en ayant absorbé la révolution horaire liée à l'arrivée de la nouvelle ligne à grande vitesse.

RÉGION	AVANCEMENT PROJET	ÉTABLISSEMENTS CONCERNÉS	ÉTABLISSEMENTS À TERME	POSITION DES ÉTABLISSEMENTS TRACTION
Bourgogne-Franche-Comté	Mise en œuvre prévue au 1 <sup>er</sup> janvier 2018.	ECT, EVOY Bourgogne et EVOY Franche-Comté.	Un ESV BFC.	Hors projet.
Bretagne	Avril 2017.	ECT, ET et EVB.	Deux ET voyages Bretagne et E TER Bretagne.	Dans ESV avec une UP voyages a ETV et une UP TER à ETER.
Nord-Pas-de-Calais	Mai 2016 (consult CE).	EEV et ECT.	Un EEV relation commerciale TER et un ET service voyages.	Hors ESV.
AURA (Rhône-Alpes, Clermont et Chambéry)	ETSV Loire en 2012 et le reste en juin 2017.	ECT Alpes, ECT Lyon, EEV Alpes, EEV Lyon et EEV Clermont.	Direction nœud lyonnais, ESV Alpes, ESV rhodanien et ESV TGV.	Hors ESV, sauf ETSV Loire (créé en 2012) et EMB.
Austerlitz (région PRG)	1 <sup>er</sup> janvier 2017.	EV IA et ECT.	Un ESV Intercités et recentrage de l'ECT sur Transilien.	Hors ESV.
Occitanie	Mise en œuvre au 1 <sup>er</sup> avril 2017.	-	Deux ESV et un établissement Mobilités train jaune.	Hors ESV, sauf EMOB train jaune.
Lorraine	1 <sup>er</sup> octobre 2016.	EV, ECT et ET.	Un ESV TER et un ESV LGV.	Intégré.



© JISEBOUVI - PIXABAY

## ET LA PRODUCTION ?

Elle n'est pas directement impactée par la mise en place de ces maxi-établissements. La diminution de la production s'inscrira, dans un deuxième temps, par des dégraissages substantiels de l'outil de production, en particulier avec la mise en œuvre d'une polyvalence qui ne dit réellement son nom dans aucun des projets régionaux d'ESV. La séparation de l'activité voyages permet un pilotage direct des établissements par les axes. Les petites régions ou plus précisément celles qui ne sont pas en extrémité de ligne, ont choisi de créer des unités de voyage au sein de l'ESV.

Intercités n'est pas en reste avec la mise en œuvre d'un ESV IC à Paris-Austerlitz et la région Île-de-France. Pour la **CFDT Cheminots**, c'est encore la logique comptable de gestion par activités qui dicte sa loi au détriment d'une recherche d'efficacité de l'outil de production.



La mise en œuvre du RH 0910 est prévue alors qu'une seule région évoque la possibilité de recours à des départs volontaires dans le cadre du RH 0281.

## ET LE VOLET SOCIAL ?

Le volet social des dossiers de présentation des projets d'ESV pourrait prêter à sourire s'il ne cachait pas des situations individuelles dramatiques. Dans la plupart des dossiers de consultation du CE, il s'agit d'un copier-coller intégrant une liste à la Prévert des aspects techniques (rattachement des agences paie & famille, services médico-sociaux, instances représentatives du personnel, etc.).

Si la formule prise en compte des risques psychosociaux liés au projet est citée dans la totalité des dossiers, elle n'est en revanche pas développée. Aucun projet ne fait l'analyse des métiers sinistrés et la réflexion sur des reconversions potentielles vers des métiers porteurs n'est pas évoquée ni anticipée.

Enfin, l'inscription de ces super-établissements dans la réorganisation loi NOTRe accentue la désertification de certains bassins d'emploi. Les directions évoquent à tort ou à raison l'opportunité du nouvel accord sur le télétravail pour en limiter les conséquences.

## ET APRÈS LES ESV ?

Certaines régions ont déjà réfléchi à l'étape suivante avec la mise en place d'un établissement unique qui serait dirigé par un responsable rattaché directement au directeur régional. Les établissements traction vivent sous la menace d'une future étape intégrant ce métier à un établissement unique. Les métiers transverses ne sont pas en reste dans les réflexions, et notamment le volet GEF qui réfléchit d'ores et déjà à la création de plates-formes multirégionales pour gérer les contrats TER. Pour la **CFDT Cheminots**, ce regroupement aurait des effets dévastateurs sur la qualité de la prise en charge des suivis de contrats, sans parler du volet social de cette nouvelle mutualisation. Le regroupement des pôles qualité et sécurité se fait globalement à effectifs quasi constants, le temps de mutualiser les compétences métiers.

Le volet RH est le grand perdant de ces restructurations. Ce métier, déjà décimé par la création des plates-formes agence paie & famille connaît un nouvel assaut avec ces mutualisations massives, sans présager de l'impact lié à la mise en place des ordonnances Macron sur la délégation unique du personnel. ●●

POSITIONNEMENT DES TECHNICENTRES	PARTICULARITÉS D'ORGANISATION	POSITIONNEMENT VOYAGE	IMPACT EFFECTIF	VOLET SOCIAL	OBSERVATIONS
Hors projet, mais conduite simultanée du rattachement du technicentre Auvergne Nivernais à celui BFC.	Six UO intégrant escale vente train.	Une UO voyages intégrée à l'ESV, mais sous commandement de l'axe sud-est.	- 18 agents.	Parcours pro : moins 10 postes F. Le projet a évolué de deux ESV à un seul. Bassin d'emploi de Besançon sinistré.	Convention TER en cours de négociation sur 2018-2025.
Hors ESV.	-	Un établissement séparé sous commandement axe.	- 15 agents, dont deux GF / RH et 11 production / sécurité.	-	Projet intégrant la création d'une direction contrat. ECT devient ET Voy et EV devient EV TER. Processus RH reste en établissement.
Hors ESV.	-	Établissement séparé.	+ 5 agents (dont trois venus de l'établissement siège régional).	-	Nombre d'UO inchangé.
Hors ESV, sauf EMB.	Une direction nœud lyonnais.	Établissement séparé intégrant une UO Ouigo.	- 9 agents.	-	L'ETSV Loire est devenu ESV Rhodanien avec partie traction intégrée à la direction traction TER AURA.
Hors ESV.	-	Activité Intercités séparée.	Effectifs constants.	-	-
Hors ESV, sauf EMOB train jaune.	-	-	-	-	-
Hors ESV.	-	-	+ 2 créations temporaires. - 7 postes.	-	-



En complément à cet article  
<http://bit.ly/2ijAQf9>

# TÉLÉTRAVAIL

CNE DU 20 JUIN 2017

## UN ACCORD QUI RENFORCE LE DROIT D'ACCÈS DES CADRES À CE DISPOSITIF

Signé le 7 juillet dernier par la CFTD, cet accord comporte une véritable avancée par rapport au RH 0942. Il élargit le champ d'accès au télétravail, crée du droit et répond aux nouvelles formes d'organisation du travail souhaitées par les salariés, tout en permettant un vrai équilibre entre vie professionnelle et vie privée. **Rappel.**

THÈME	RH0942	MANDAT CFTD
Préambule	↻ Définition / rappel réglementaire / QVT.	↻ Maintien et rappel des bénéficiaires santé et déplacement. ↻ Pas de limitation télétravail <i>versus</i> bilocalisation.
Critères d'éligibilités	↻ Ensemble des collègues sous réserves de remplir les critères. ↻ Zone d'ombre pour les agents en formation.	↻ Rappel de l'importance d'inclusion des agents en formations.
Principe de double volontariat	↻ L'agent et le hiérarchique ont la possibilité d'accepter ou de refuser la proposition de télétravailler.	↻ Protection des agents qui refuseraient le télétravail. ↻ Équité d'accès au télétravail.
Les formules de télétravail	↻ Les jours concernés : définition de 1, 2 ou de 3 jours entiers par semaine.	↻ Fixe : 1, 2 ou 3 par semaine. ↻ Mensuel : 1, 2 ou 3 à fixer chaque mois. ↻ Annuel : 36 jours par an, ni cumulables ni reportables.
Période d'adaptation	↻ Le principe d'une période d'adaptation de 3 mois au télétravail.	↻ Passer de la proposition initiale de l'accord (6 mois) à 3 mois.
Santé / sécurité	↻ Test informatique. ↻ Audit géré par l'entreprise (délais longs). ↻ Visite sur demande d'un organisme extérieur ou du COSEC.	↻ Audit de conformité à la demande et préalable. ↻ Intervention CHSCT uniquement à la demande.
Équipement	↻ Ordinateur portable. ↻ Téléphone portable. ↻ Calculette VPN. ↻ Mobilier : 100 €. ↻ Participation internet : 15 €.	↻ GAME RH0942. ↻ Écran. ↻ Maintenance des équipements.
Réversibilité	↻ Avenant valable un an / tacite reconduction. ↻ 7 jours pendant la période d'adaptation. ↻ Fin à chaque période anniversaire. ↻ À tout moment avec un préavis de 3 mois.	↻ Justification écrite à fournir au salarié.
Suivi de l'accord	↻ Passage par les instances représentatives du personnel (IRP).	↻ Commission de suivi et déclinaison régionale.

## L'ÉVOLUTION DE LA NÉGOCIATION



2016

- Première bilatérale en décembre.
- Volonté de la direction de conserver la bilocalisation et les contraintes qui y sont liées.



2017

- Inscription de la négociation du télétravail dans l'agenda social.
- Première table ronde le 16 février sur la base d'un accord moins disant que le RH 0942.
- Seconde table ronde le 13 mars.
- Analyse des statistiques fournies par l'entreprise.
- Points de désaccord (conditions de réversibilités, maintien de la bilocalisation, etc.).
- Présentation en Conseil national CFDT Cheminots le 28 mars.
- Table ronde conclusive le 15 juin.
- Ouverture à la signature
- Le point sur les évolutions (voir tableau ci-dessous).

### ACCORD OUVERT À SIGNATURE

- Télétravail possible à plusieurs adresses déclarées et en bureaux partagés.
- Plus de notions de bilocalisation.
- Prise en compte des alternants non éligibles (protection de ces populations).
- Un poste peut comporter une partie d'activités éligibles au télétravail. Ainsi, on sort du schéma binaire « poste totalement éligible ou non ».
- Intentionnalité spécifique pour les femmes ayant déclaré leur grossesse.
- Télétravail pour les salarié-e-s handicapé-e-s dans un accord spécifique.
- La demande ou le refus du télétravail par le salarié n'est pas constitutif d'une faute, ne peut fonder une sanction et ne peut conduire à aucune discrimination, notamment dans le parcours professionnel.
- Le N + 2 peut être consulté pour avis.
- Rappel des obligations d'organisation du travail en équipe et d'inclusion du télétravailleur dans le collectif.
- **Formule fixe** : entre 1 à 3 jour(s) entier(s) par semaine.
- **Formule mensuelle** : entre 1 à 3 jour(s) entier(s) par semaine, fixé chaque mois d'un commun accord salarié / manager.
- **Formule à la carte** : un quota de 3 plages de temps par mois (journées ou demi-journées) positionnées sur des semaines différentes du mois ou à raison d'une plage de temps par semaine.
- 3 mois.
- Audit au choix du salarié dans une liste de prestataires et prise en charge financière par l'entreprise. Géré par l'agent donc plus rapide.
- Intervention sur demande d'un membre du CHSCT (dont COSEC).
- Rappel qu'un télétravailleur ne travaille pas en arrêt de travail.
- Traitement de l'accident du travail difficile à formuler (stipulation pour autrui).
- GAME RH 0942.
- Écran.
- Mobilier : 100 €.
- Participation internet : 15 €.
- Avenant valable un an, tacite reconduction.
- Sept jours pendant la période d'adaptation.
- Fin à chaque période anniversaire.
- À tout moment avec un préavis de trois mois.
- Notification et explication écrite à fournir à l'agent.
- Commission composée de la direction de l'entreprise et des organisations syndicales représentatives signataires.
- Cette commission peut, en cas de difficultés avérées sur la mise en œuvre de l'accord, proposer la mise en place de commissions locales de suivi sur le périmètre concerné.

# FRAIS PRO

NOTE DE FRAIS VERSUS RÉGIME FORFAITAIRE

## LA CFDT A OBTENU LE RETOUR AU RÉGIME FORFAITAIRE POUR LES AGENTS QUI LE SOUHAITENT

La mise en place des cartes bancaires d'entreprise a eu pour but initial de faciliter le travail des agents qui ont des frais professionnels. Aujourd'hui, l'entreprise fait évoluer le dispositif en supprimant la carte noire et en imposant une autre, dont les dépenses seront débitées sur le compte personnel de l'agent. **Décryptage.**

### LA CARTE PLATINE

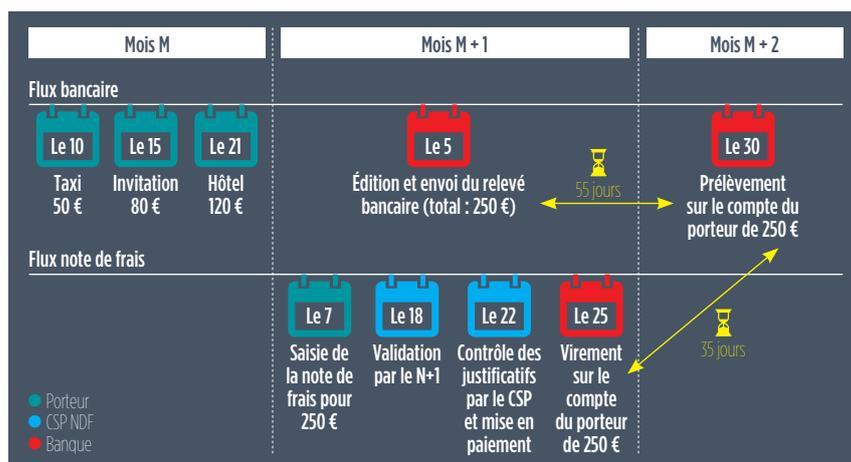
Proposée aux agents dont les frais sont majoritairement des dépenses professionnelles, elle peut être liée au compte personnel de l'agent ou bien à un compte personnel ouvert spécialement. Cette ouverture n'est pas obligatoire, mais conseillée en cas de litige. Le prélèvement se fait 55 jours après le jour du relevé bancaire mensuel. La comptabilité de l'agent n'est pas affectée, à condition que la note de frais soit établie dans des délais raisonnables. Or, ce principe est aussi soumis à un aléa non contrôlable par l'agent concerné puisque cette note de frais est validée par le supérieur hiérarchique. L'octroi de cette carte implique le renoncement aux éléments variables de solde classiques, l'agent titulaire de cette carte optant de fait pour un remboursement aux frais réels.

### LA CARTE ROUGE

Proposée aux agents dont les frais sont majoritairement des dépenses pour leurs frais liés au fonctionnement de leur service, cette carte est liée à un compte d'entreprise et n'a pas d'impact sur les modalités de remboursement de frais de l'agent liés aux déplacements ou aux repas. Les modalités d'utilisation de cette carte étaient connues et n'ont pas été modifiées.

### QUE RETENIR ?

De nombreuses situations de pression auprès des agents pour leur imposer la carte platine ont été iden-



*L'agent qui a adhéré au processus « note de frais » peut changer d'avis et revenir au régime forfaitaire. Il doit dans ce cas restituer sa carte s'il en détient une et résilier son adhésion au processus « note de frais ». Une réflexion sera menée sur l'opportunité de formaliser une résiliation au processus « note de frais ».*

La position de la SNCF suite à la DCI CFDT



Le 24 octobre dernier, une délégation CFDT a été reçue par la direction Optim'services après avoir déposé une demande de concertation immédiate (DCI).

tifiées dans certains établissements. Pour *La lettre de l'encadrement*, la situation n'est pas acceptable, le référentiel RH 0131 étant toujours applicable. ●●



Pour aller plus loin <http://bit.ly/2znNaTu>

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

