

DIRECTION DU MATÉRIEL

TÉLÉTRAVAIL
LA CFDT ŒUVRE POUR
UNE ORGANISATION JUSTE !

EXPLICATIONS

L'expérience l'a montré : le télétravail n'entame ni l'efficacité ni l'engagement des cheminots. Cette organisation du travail est désormais reconnue et fait ses preuves au quotidien. Cependant, nombreux sont les agents qui alertent aujourd'hui encore la CFDT : la défiance managériale subsiste, et leurs incompréhensions se multiplient face à des décisions inégales.

Depuis 2017, un accord collectif encadre le télétravail dans le Groupe Public Ferroviaire, complété en 2021 par une décision unilatérale de l'entreprise (faute d'avoir obtenu une majorité lors de la validation de l'avenant, signé par la CFDT).

Cet accord repose sur trois principes simples :

- ➔ Le volontariat du salarié
- ➔ L'accord mutuel avec le manager
- ➔ Une mise en œuvre objective et non discriminatoire

Il prévoit aussi que tout refus doit être motivé par écrit. A la Direction du Matériel, force est de constater que l'application de ces principes reste inégale selon les services.

DES ÉCARTS INACCEPTABLES

Alors que l'accord est clair et s'applique à toutes et tous, nous constatons :

- ➔ Des équipes comparables qui n'ont pas les mêmes droits, certaines demeurant limitées à 2 jours de télétravail
- ➔ Des refus opposés aux agents sans aucune motivation écrite, en contradiction directe avec l'accord
- ➔ Des différences d'application d'un site à l'autre, créant un sentiment d'injustice et d'arbitraire.
- ➔ Le télétravail n'est pas à géométrie variable.
- ➔ Les cheminots doivent bénéficier de droits équitables, quel que soit leur site, leur métier ou leur manager.

© Adobe Stock



L'ACTION CFDT : CONSTANTE ET DÉTERMINÉE

La CFDT agit sur ce dossier depuis plusieurs années :

- Audiences auprès de la Direction des Ressources Humaines du Matériel en juin 2023 et juin 2024 : nous avons mis le sujet sur la table à chaque occasion, pour toutes les entités concernées (BUSP, MAPM, Ingénierie...)
- Au CLI : après des années d'interpellations, le passage à 10 jours par mois est enfin amorcé. Une avancée qui démontre que la persévérance syndicale porte ses fruits !
- Lors de la DCI du 14/05/2025 adressée à la direction des Achats du Matériel, la CFDT a souligné que pour une partie des agents « le bornage à 2 jours est davantage une position dogmatique qu'une application de l'accord Télétravail équitable selon le poste de l'agent et son autonomie. » et attend des réponses concrètes.
- Lors du CSE Matériel du 24 septembre 2024, la CFDT a interpellé la direction du CIM sur ces refus injustifiés.
- Lors de chaque mise en place de Flex Office, nous avons rappelé que les agents doivent être réinterrogés sur leurs souhaits de télétravail. Cela a été mis en place dans certains sites, mais pas partout.

FLEX OFFICE ET COHÉSION D'ÉQUIPE : PARLONS VRAI !

Beaucoup de managers invoquent la cohésion d'équipe pour limiter le télétravail. Mais dans la réalité du Flex Office :

- des agents se retrouvent isolés dans un bureau, faute de place
- d'autres sont éloignés de leurs collègues
- Alors où est la cohésion d'équipe ? Ce n'est pas le télétravail qui isole, mais bien le manque de places.

ET RAPPELONS-LE : L'ACCORD NE REMET PAS EN CAUSE LA FAÇON DONT LE MANAGER ORGANISE SON ÉQUIPE. AU CONTRAIRE, IL CONFIRME QUE LE MANAGER GARDE LA MAIN POUR :

- Fixer un ou deux jours de présence obligatoire sur site
- Demander la présence de son équipe un jour donné pour un besoin de service
- Organiser des réunions en présentiel
- Veiller à la cohésion du collectif de travail

LE TÉLÉTRAVAIL EST UN DISPOSITIF COLLECTIF ENCADRÉ, ET SES CRITÈRES DOIVENT RESTER OBJECTIFS ET LIÉS AU MÉTIER, PAS À LA LOCALISATION OU AUX SENSIBILITÉS PERSONNELLES.

UN ATOUT POUR L'AVENIR

Le télétravail est aussi un levier stratégique pour l'entreprise :

- Il facilite le recrutement à l'échelle nationale
- Il encourage les mobilités internes et les parcours professionnels
- Il rend nos métiers plus attractifs pour tous

LES REVENDICATIONS CFDT

- Application stricte et homogène de l'accord télétravail
- Des refus motivés par écrit, comme le prévoit l'accord
- Des critères d'attribution objectifs
- Réinterrogation systématique des agents lors des projets Flex Office

Le télétravail est un droit conventionnel. Il améliore la qualité de vie, réduit les trajets, favorise la mobilité et facilite les parcours professionnels.

La CFDT Cheminots continuera à agir pour que ces principes soient appliqués partout, avec cohérence et équité.

LA CFDT PRÔNE LE BON SENS : LE TÉLÉTRAVAIL DOIT ÊTRE UN OUTIL DE PROGRÈS, PAS UNE SOURCE D'INJUSTICE.

