



FERROVIAIRE

Le Magazine de l'Encadrement

(Agents de maîtrise, techniciens, cadres, ingénieurs, cadres supérieurs)

Revue Trimestrielle

Numéro 1 – JANVIER 2021

SOMMAIRE :

EDITO :



Page 2

POURQUOI ADHÉRER À CFE-CGC
FERROVIAIRE ?



Page 5

L'ACCORD NATIONAL
INTERPROFESSIONNEL



Page 10

L'ACCORD NATIONAL
INTERPROFESSIONNELS SUR LA
SANTÉ AU TRAVAIL



Page 11

RÉSULTAT D'UNE ENQUÊTE SUR LE
TÉLÉTRAVAIL PAR LA CFE-CGC



Page 14

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS AUX
CONSEILS D'ADMINISTRATION
SNCF



Page 17

INFOS MAG CFE-CGC FERROVIAIRE



Page 19

SNCF MISE SUR LA VIDÉO DU
FUTUR



Page 21

cfecgc.fer.secretariat@gmail.com

www.cfecgc-ferroviaire.com

VOUS PRÉSENTE SES MEILLEURS VŒUX DE BONHEUR ET DE SANTÉ
POUR VOUS ET VOS PROCHES POUR CETTE NOUVELLE ANNÉE



LA CFE-CGC A VOS CÔTÉS POUR FAIRE DE 2021 L'ANNÉE DU
RETOUR À LA CONFIANCE

Le gouvernement va- t- il relancer sa réforme des retraites ?

« CFE-CGC FERROVIAIRE considère que plus personne ne veut de
cette réforme sauf la commission européenne ».





Chers adhérents, chers lecteurs,

Je vous présente, ainsi qu'à vos proches, et avec les membres du bureau et du conseil syndical de **CFE-CGC FERROVIAIRE**, mes meilleurs vœux de bonheur, de santé et d'espoir pour cette nouvelle année 2021.

L'année 2020 a été une année difficile et éprouvante avec l'apparition d'une crise sanitaire sans précédent, toujours en cours, qui a profondément bouleversé notre quotidien et qui a malheureusement conduit à un grand nombre de malades et de personnes décédées. Les premiers mois de 2021 ne s'annoncent pas meilleurs avec en filigrane une crise économique et une crise sociale qui semblent se dessiner. Néanmoins gageons que cette période ne soit que transitoire et que nous puissions retrouver un environnement normalisé avec l'espoir suscité par la vaccination.

CFE-CGC FERROVIAIRE apporte son soutien à toutes celles et tous ceux qui souffrent et est déterminé à apporter sa contribution pour faire de 2021 une année de retour à la confiance, même si nous savons que les défis seront nombreux et importants face à un contexte économique qui n'est pas favorable au secteur des transports

notamment celui du secteur ferroviaire.

En effet, les annonces de fin d'année 2020 ne nous ont pas rassuré, il semble se préparer des plans sociaux au sein de la SNCF et nous constatons ici et là des réductions de pouvoir d'achat concernant les agents de maîtrise et cadres, soit par gel des promotions, soit par la diminution de primes.

CFE-CGC FERROVIAIRE restera très attentif à ce que les améliorations pour les uns ne se fassent pas au détriment des autres.

Ce début d'année 2021 a commencé par des changements au sein de l'exécutif de notre syndicat qui ont été annoncés à nos adhérents dès le 4 janvier 2021 et que vous pourrez consulter dans notre nouvel organigramme présenté en page 19. Cette nouvelle équipe veillera à répondre à vos attentes et nous savons que les dossiers à traiter seront importants.

Je souhaite que notre organisation syndicale vous apporte toute satisfaction dans l'accompagnement et le soutien, quel que soit votre domaine d'activité et quelle que soit votre entreprise.

Ce magazine sera l'occasion de faire un point sur le résultat des élections aux conseils d'administration du G.P.U. à la SNCF qui a été favorable à **CFE-CGC FERROVIAIRE**.

Je remercie celles et ceux qui se sont présentés sur nos listes communes ainsi que toutes les personnes qui ont travaillé et contribué aux bons résultats obtenus. J'en profite pour saluer la cohésion et l'investissement des membres du bureau et du conseil syndical.

Alors que cette période sanitaire bouscule les organisations, **CFE-CGC FERROVIAIRE** a su maintenir son activité syndicale et l'assistance aux adhérents et personnes en souffrance.

Si nos militants et élus ont choisi **CFE-CGC FERROVIAIRE**, c'est d'abord parce qu'elle porte leurs valeurs essentielles et qu'elle est la seule organisation syndicale qui est dédiée spécifiquement à l'encadrement.

Son approche humaniste et constructive, tout en étant un syndicat militant, constitue pour nos adhérent(e)s un gage solide de

progrès social pour les agents de maîtrise, cadres et cadres supérieurs.

Je remercie nos électeurs qui nous prouvent que de plus en plus d'agents de maîtrise, cadres, ingénieurs et cadres supérieurs prennent conscience de l'émergence d'une nouvelle force syndicale dans le secteur ferroviaire :

- atypique du fait de ses statuts catégoriels mais aussi du fait de sa rigueur ;
- apolitique, puisque sans idéologie mais pragmatique et au service des salariés ;
- progressiste parce que nous souhaitons tirer un trait sur l'ancien monde syndical dont trop de personnes sont plus préoccupées par les intérêts de leur organisation syndicale que par ceux des salariés et de l'entreprise ;
- unitaire, en veillant autant que faire se peut, de montrer une cohésion « syndicale » avec la confédération **CFE-CGC** qui intervient régulièrement auprès du gouvernement pour défendre les intérêts des salariés des collèges « maîtrise et cadres » sur des nombreux sujets professionnels et sociaux (chômage, retraite, télétravail, etc.) ;

- constructive dans les périmètres où nous sommes représentatifs et en capacité de négocier, en tentant de faire valoir « l'équité » plutôt que le nivellement par le bas ;
- combative lorsque l'intérêt des salariés des agents de maîtrise, cadres et cadres supérieurs sont bafoués, nous savons que certains dirigeants font preuve à l'égard de certains salariés d'actes inacceptables, nous devons combattre ces pratiques qui sont destructives pour les individus.

Ce magazine sera l'occasion de vous rappeler les services aux adhérents qui vous sont proposés et de demander aux salariés de l'encadrement (les agents de maîtrise, cadres, ingénieurs et cadres supérieurs) de nous soutenir en adhérant, mais aussi à s'investir dans des fonctions syndicales.

Trop de salariés se désintéressent du rôle des syndicats, c'est une grave

erreur pour l'équilibre des entreprises, tout particulièrement dans les très grandes entreprises et par voie de conséquence pour l'intérêt des salariés.

Vous pourrez consulter dans ce magazine les formations proposées par la **CFE-CGC**. Elles sont indispensables pour nos militants mais également pour les adhérents qui souhaitent ouvrir leurs connaissances à la vie sociale ou améliorer et mieux appréhender les relations sociales au sein de leur entreprise.

Les salariés de l'encadrement doivent se fédérer autour de **CFE-CGC FERROVIAIRE**, la seule organisation syndicale catégorielle en capacité de concilier l'intérêt de l'entreprise avec celui des salariés de l'encadrement.

CFE-CGC FERROVIAIRE sera à vos côtés pour faire de 2021 l'année du retour à la confiance.

Je vous renouvelle, ainsi qu'à vos proches, et avec les membres du bureau et du conseil syndical de CFE-CGC FERROVIAIRE mes meilleurs vœux de bonheur, de santé et d'espoir pour cette nouvelle année 2021.

POURQUOI ADHERER A CFE-CGC FERROVIAIRE ?



Rejoignez-nous,
ADHÉREZ !

- Etre écouté et défendu ;
- Etre informé des réalités de l'entreprise, de sa stratégie ;
- Faire valoir la place de l'encadrement ;
- Anticiper et peser sur les décisions des employeurs ;
- Etre responsable et conscient du rôle que peut jouer l'entreprise dans la société de demain ;
- Si on le souhaite, participer à la vie du syndicat **CFE-CGC FERROVIAIRE** et à son développement ;
- Etre dans la seule organisation catégorielle dédiée aux agents de maîtrise, cadres, ingénieurs et cadres supérieurs qui s'est construite sur des bases humanistes.

« LES VALEURS DE LA CFE-CGC »

Hiérarchie

Tout salarié doit pouvoir mesurer et recevoir **le fruit de ses efforts**.

La CFE-CGC défend une juste hiérarchie des fonctions et des salaires.

Elle est attachée à la notion d'égalité des chances, elle entend favoriser l'aspiration des salariés et des citoyens à plus de **responsabilités et d'initiatives**.

Ethique

La recherche du profit ne peut être

le seul moteur d'une société.

Il est de notre responsabilité de construire une éthique d'entreprise, faite de transparence, **du respect de l'environnement naturel et social**, selon une logique de développement durable.

Humanisme

La raison d'être de la CFE-CGC en tant que syndicat est d'abord

d'être garant du respect et de la dignité de l'Homme.

Notre humanisme est une ambition qu'il s'agit de faire partager dans **l'entreprise et à tous les niveaux de la société.**

Professionnalisme

La CFE-CGC est à l'image de ses adhérents :

responsable et combative, elle sait anticiper et prendre des initiatives.

Libre

La liberté est la pierre angulaire de nos valeurs.

Nous l'entendons au sens du **refus de tout dogmatisme.**

La liberté, ce n'est pas subir **comme une fatalité** l'environnement économique mais au contraire, c'est être le **moteur de son changement.**

Responsable

La première de nos responsabilités syndicales consiste à affirmer la **suprématie de la volonté sur les contraintes** ; c'est-à-dire revendiquer le droit **une "utopie responsable".**

Nous pouvons et devons être les **acteurs d'une société meilleure.**

COMBIEN COÛTE MA COTISATION ANNUELLE ?

Pour découvrir notre syndicat la première année de cotisation est un tarif unique de 120 euros. Vous bénéficierez chaque année d'un crédit d'impôts de 66 % du montant de la cotisation. Si vous ne payez pas d'impôt sur le revenu, les services fiscaux vous rembourseront le crédit d'impôt.

Exemple : Vous payez à **CFE-CGC FERROVIAIRE** votre cotisation annuelle de 120 euros en 2021, en

2022 votre crédit d'impôts sera de 79,20 euros. Après déduction de votre crédit d'impôt votre cotisation vous reviendra en réalité à 40,80 euros en 2021 soit 3,40 euros par mois.



COMMENT ADHÉRER ?

Je clique ci-dessous pour découvrir le bulletin d'adhésion.

Je le complète et je l'envoie à l'adresse indiquée avec le moyen de paiement que j'ai choisi. Pour toute difficulté vous contactez le trésorier de **CFE-CGC FERROVIAIRE** au 06 29 64 90 03.

cfecgc.fer.tresorier@gmail.com .



LES SERVICES OFFERTS AUX ADHÉRENTS

DANS LE DOMAINE JURIDIQUE :

Bénéficiaire d'une permanence mensuelle avec l'avocate de la Fédération Nationale **CFE-CGC** des Transports spécialisée dans le droit social. Il s'agit de la possibilité offerte aux adhérents actifs et

retraités de **CFE-CGC FERROVIAIRE**, que ce soit dans un contexte professionnel ou strictement personnel, d'avoir recours aux conseils d'un avocat au travers d'une permanence mensuelle gratuite.

C'est une prestation unique dans le monde syndical, que propose **CFE - CGC FERROVIAIRE** à ses adhérents. En effet, aucun autre syndicat relevant de nos périmètres d'activités n'offre un tel niveau d'engagement. Cette prestation, intégralement prise en charge par le syndicat, n'est pas à confondre avec une permanence juridique que de nombreux organismes possèdent. L'avocate de **CFE-CGC FERROVIAIRE** respecte bien entendu la charte de confidentialité des avocats et le secret professionnel. Elle répond ainsi aux questions d'ordre professionnel ou privé et conseille les adhérents qui la sollicitent avec une parfaite étanchéité entre elle et le syndicat. Cette prestation représente une valeur-de **120** euros TTC.

Bénéficiaire de protections juridiques souscrites par la **CFE-CGC** auprès de la MACIF pour ses adhérents à jour de cotisation :

- Contrat « Protection Juridique Vie professionnelle »

Pour tout adhérent nécessitant une assistance lors de sa mise en cause



par un tiers à l'occasion d'un litige dans le cadre de ses activités professionnelles.

- Contrat - Solidarité Vie Syndicale

Pour tout militant dont l'implication syndicale mérite une assistance spécifique. Cette garantie a pour objet d'accorder une prise en charge des conséquences pécuniaires de la responsabilité civile qu'il peut encourir à l'égard des tiers dans le cadre de sa vie syndicale pour les dommages corporels, matériels et immatériels accidentellement occasionnés.

Bénéficiaire d'une assistance spécifique **CFE-CGC FERROVIAIRE** pour toute question relevant des référentiels de votre entreprise de notre périmètre et pour tous problèmes rencontrés dans votre entreprise.

DANS LE DOMAINE DE LA FORMATION :

Bénéficiaire de formations de qualité qui vous aideront dans vos tâches syndicales mais aussi dans votre travail quotidien par le Centre de

Formation Syndicale de la **CFE-CGC (CFS)**, de la Fédération Nationale **CFE-CGC** des transports, par l'Union Régionale et/ou départementale.

Les modules de formation balayent des thématiques aussi larges que la connaissance de ses mandats, le développement de sa section, l'épargne salariale, les instances de représentation transnationale et bien d'autres encore...

La formation syndicale est un droit consacré par un « droit à congé » concernant tous les salariés. Ce droit est néanmoins accompagné de procédures et d'obligations concernant la prise en charge du salaire et les frais relatifs à la formation.

Votre salaire sera maintenu et remboursé ensuite à l'employeur ou restera en tout ou partie à la charge de l'employeur, notamment si un accord d'entreprise le prévoit. Dans tous les cas de figure, les frais éventuels liés à cette formation (déplacement, hébergement, restauration) sont pris en charge par le CFS.

Chaque semestre, le CFS édite un catalogue de formation, envoyé à

chaque délégué syndical et disponible pour tous les adhérents sur intranet.

Les modalités d'inscription, ainsi que les documents concernant l'information à l'employeur et la subrogation sont disponibles dans le catalogue.



DANS LE DOMAINE DE L'INFORMATION

Bénéficiaire d'un intranet qui permet d'accéder :

- à des décryptages des informations juridiques, économiques et sociales ;
- aux informations syndicales ;

- à nos publications : guides, mémo pratiques, plaquettes, magazines ;
- à des téléchargements de campagnes de communication **CFE-CGC** ;
- à vos données personnelles ;

- aux coordonnées de l'ensemble des structures **CFE-CGC** et de ses militants.

Bénéficiaire régulièrement de notre veille médias afin de rester informé en permanence sur les actualités.

Bénéficiaire de la chaîne YouTube **CFE-CGC** pour regarder et écouter les différentes actualités traitées par nos spécialistes et représentants **CFE-CGC**.

DANS LE DOMAINE DE LA REPRESENTATION :

Bénéficiaire de nos réseaux militants :

- au niveau de nos différentes structures départementales **CFE-CGC** ;
- au niveau des institutions et organismes sociaux ;
- au niveau des entreprises où **CFE-CGC FERROVIAIRE** est représenté, nos Délégués Syndicaux
- Représentants Syndicaux, élus etc. ;

Vous n'avez pas de représentant **CFE-CGC FERROVIAIRE** dans votre

périmètre professionnel ? Saisissez cette opportunité pour nous rejoindre et vous investir dans cette démarche syndicale en défendant notre concept « gagnant– gagnant ».



AUTRES DOMAINES :

Bénéficiaire de l'aide aux démarches au sein des institutions et organismes sociaux.

Exemple : action logement
Groupe paritaire, action Logement
finance le logement social et

accompagne les salariés dans leur mobilité résidentielle et professionnelle.





Un Accord National Interprofessionnel est le fruit d'une négociation entre partenaires sociaux au niveau national, généralement liée aux modalités d'exécution des contrats de travail dans l'ensemble des secteurs.

L'ANI est conclu entre les représentants patronaux et les syndicats de salariés représentatifs au niveau national et interprofessionnel (que sont la **CFE-CGC**, la **CGT**, la **CFDT**, **FO** et la **CFTC**). Les négociations peuvent durer plusieurs mois.

Un ANI peut ouvrir de nouveaux droits aux salariés et/ou apporter plus de souplesse aux entreprises. Il peut aussi œuvrer à instaurer plus de justice sociale. Ces textes nationaux sont signés par les deux parties et font ensuite généralement l'objet d'une loi, le législateur formalisant dans les textes les modalités de l'accord obtenu.

En quoi consiste un Accord National Interprofessionnel ?

Issu d'un dialogue entre les partenaires sociaux, l'**Accord National Interprofessionnel** est adopté lorsque la majorité représentative des

syndicats et du patronat acceptent les modalités du texte. Les thématiques

abordées sont négociées entre les parties ou proposées par le gouvernement, elles portent sur des points précis du droit du travail comme le temps de présence, les flexibilités horaires possibles, les minima salariaux, les droits au chômage, la complémentaire santé... Tout ce qui est transversal à la plupart des contrats de travail signés en France est susceptible d'être concerné par un **ANI**.

Quelle sont les conséquences d'un ANI ?

L'adoption de nouvelles dispositions peut modifier les droits acquis des salariés et donner plus de flexibilité ou de marge de manœuvre au patronat. Les mesures abordées par les accords professionnels ont déjà fait évoluer le droit du travail comme sur l'indemnisation du chômage partiel, les aménagements du temps de travail, les droits à la formation... ou peuvent porter sur des créations d'organes comme celle du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL



Prévention primaire, responsabilités de l'employeur, risques professionnels, QVCT... L'accord signé entre partenaires sociaux, qui doit désormais être transposé via une proposition de loi, comporte plusieurs avancées.

Après consultation de ses instances le 6 janvier, la **CFE-CGC** a signé l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la santé au travail auquel étaient parvenus, le 10 décembre dernier, les organisations syndicales représentatives et leurs homologues patronales au terme d'une longue et intense négociation débutée en juin 2020 et conduite, pour la **CFE-CGC**, par **Mireille DISPOT**, secrétaire nationale en charge de l'égalité des chances et de la santé au travail :

« Cet ANI est une première étape d'une réforme plus large, puisque la santé au travail est d'ordre public ».

L'accord ancre la prévention primaire avancée, renforce la prévention des risques (y compris dans le cadre de l'organisation du travail) tels que les risques psychosociaux, et réaffirme la responsabilité des employeurs. Certains outils sont renforcés ou créés, comme le passeport prévention, et surtout, l'architecture de l'ANI élimine le fonctionnement en électrons libres des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). »

DES AVANCÉES SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES ET LE SUIVI DES SALARIÉSEXPOSÉS :

Ce nouvel accord intervient deux ans après la remise, en août 2018, du rapport de la députée Charlotte Lecocq (LREM), lequel préconisait une réorganisation complète des acteurs de la santé au travail.

Le nouvel accord national interprofessionnel conclu entre partenaires sociaux, qui doit désormais être transposé via une proposition de loi, introduit plusieurs avancées sur la prévention des risques et le suivi des salariés exposés.

Le texte :

- renforce l'approche préventive de la santé au travail et la traçabilité collective de l'exposition aux risques professionnels ;

- souligne l'importance de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) comme facteur de santé individuel pour les salariés et comme facteur de performance pour l'entreprise ;

- réaffirme l'importance d'une politique active de prévention de la désinsertion professionnelle.

Dans le détail, l'ANI propose notamment une « offre socle » pour les services de santé au travail (SST) qui deviennent des services de prévention et de santé au travail (SPST) axés sur trois missions : la prévention, le suivi médical et la prévention de la désinsertion professionnelle pour favoriser le maintien en emploi des salariés ayant été touchés par des problèmes de santé.

En matière de prévention primaire (actions mises en œuvre par les entreprises pour lutter contre les risques professionnels), l'ANI stipule que le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) reste l'outil essentiel d'évaluation des risques professionnels et de la traçabilité des expositions.

La **CFE-CGC** a en particulier obtenu que le salarié puisse faire la demande

d'un extrait du DUERP après être sorti de l'entreprise, notamment pour l'aider à constituer un dossier de maladie professionnelle le cas échéant.

Le texte liste les risques professionnels parmi lesquels les risques « classiques » : physiques, chimiques, biologiques, les contraintes liées à des situations de travail (entreprises extérieures, entreprises utilisatrices), les risques d'accidents.

Les partenaires sociaux rappellent que la prévention des risques professionnels recouvre aussi l'usure professionnelle, les troubles musculo-squelettiques (TMS) ou encore les risques induits par les modifications en lien avec l'organisation du travail : méthodes de travail, techniques, fonctions des managers... S'agissant des troubles psychosociaux, l'accord stipule que « l'employeur se doit d'évaluer et de mettre en place les actions de prévention, et de respecter strictement la vie privée du salarié ».



A wooden balance scale is shown in perfect equilibrium. It has three smooth, light-colored stones stacked on each side. The scale is supported by a large, flat, greyish rock. The background is a clear, bright blue sky.

Ses objectifs doivent notamment porter sur la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, sur les conditions d'exercice du travail (instances de représentation du personnel, management, moyens, relations interpersonnelles et collectifs du travail), sur l'utilité et le sens du travail, sur les transformations rapides du travail et sur la mobilisation de modalités d'organisation du travail.

L'ANI propose par ailleurs une évolution majeure quant à la mission de suivi de l'état de santé des salariés. Ainsi, l'accord prévoit un transfert d'une partie du suivi

Autres préconisations : la création d'une commission paritaire dédiée à la santé et à la sécurité au travail au sein des branches professionnelles, et la création, dans le cadre du comité social et économique (CSE), d'une commission sécurité et santé au travail dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Notons enfin qu'à la demande de l'ensemble des organisations syndicales, la durée de la formation en santé et sécurité bénéficiant aux élus du CSE et de la CSSCT (commission de santé, sécurité et conditions de travail) a été augmentée. L'ANI porte cette formation à cinq jours lors du premier mandat des élus, qu'ils soient CSE ou CSSCT.



RÉSULTAT D'UNE ENQUÊTE SUR LE TÉLÉTRAVAIL

MENÉE PAR LA CFE-CGC

Une enquête sur le Télétravail a été lancée par la CFE-CGC du 24 avril au 10 juin 2020 : 1000 salariés des Pays-de-la-Loire se sont exprimés librement : 72% des salariés sondés ont pris goût au télétravail et désirent continuer depuis chez eux - Ils estiment cependant que le télétravail doit avoir une limite de 1 à 3 jours.

Cette enquête ciblait des salariés du secteur public ou du secteur privé, avec pour objectif d'alimenter le dialogue social au sein des entreprises de la région des Pays-de-la-Loire. C'est un peu plus 1000 salariés ligériens qui se sont exprimés sur les forces et les faiblesses de ce nouveau mode travail, qui, rappelons-le, était déjà encadré par un Accord National Interprofessionnel depuis le 19 juillet 2005.

Le télétravail, fortement plébiscité par le passé par les salariés de l'encadrement, ingénieurs, techniciens cadres et agents de maîtrise, est venu s'imposer, pendant cette période de crise sanitaire, pour une grande majorité des entreprises, levant sans échappatoire, tous les freins et réticences du passé. Alors qu'ils n'étaient que 22% à le pratiquer avant le 16 mars 2020, c'est 85% de salariés(es), issus(es) du secteur

public ou privé, qui se sont accommodés des TIC (Technologies de l'information et de la communication) et des relations et organisations distancées, dont 62% tous les jours.

Cette enquête a permis, entre autres, d'observer que les entreprises les mieux préparées, s'appuyant sur des accords d'entreprise gagnant-gagnant, n'ont pas eu à s'interroger sur les formalités du cadre dans lesquelles elles devaient opérer et sont celles qui visiblement s'en sortent le mieux.

Concernant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les frontières apparaissent perméables et nombreux sont celles et ceux qui nous ont retourné de bien séparer les temps de travail et les temps consacrés à sa vie personnelle. D'autres pointent une vigilance toute particulière sur le sur-engagement et la charge de travail. Certains proposent d'adapter les objectifs pour conserver efficience et efficacité.

La formation attire aussi beaucoup l'attention des télétravailleurs qui la désignent comme un outil incontournable, pour continuer à être acteur dans son travail, de participer aux décisions, d'utiliser ses compétences et de s'épanouir dans son travail.

Le télétravail interroge aussi sur l'évolution de carrière, où le manque de présence physique pourrait masquer des opportunités et à compétence égale le manque de visibilité d'un salarié en télétravail pourrait le faire sombrer dans l'oubli.

Il est aussi perçu comme une formidable opportunité de qualité de vie au travail (QVT), permettant d'exercer ses fonctions dans un environnement plus calme et serein pour un travail en profondeur sur certains projets.

Pris sous l'angle de la « responsabilité sociétale », et au-delà des bienfaits environnementaux, il transforme les temps contraint jusqu'alors consacrés aux trajets domicile-travail,

aux bouchons routiers, au parking, ou dans des transports en commun surchargés en temps personnel restitué à la famille pour son bien-être.



UN TÉLÉTRAVAIL ASSOUPLI

Madame la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social a annoncé un assouplissement du télétravail à partir du 7 janvier 2021. Une mesure qui permettra, dans un premier temps, aux salariés de revenir sur leur lieu de travail au moins une fois par semaine.

La ministre du Travail ajoute qu'il sera possible à "ceux qui en expriment le besoin de revenir une journée par semaine en entreprise".

Près de 6 cadres sur 10 (58 %) estiment que le télétravail est "*plus*

adapté" que le travail en présentiel pour réaliser des tâches complexes nécessitant "*un certain degré de concentration*."

Pour la **CFE-CGC** certaines consignes liées au télétravail sont inadaptées : « les entreprises qui ne sont pas dans les grandes métropoles urbaines, les entreprises où les salariés se rendent en voiture, et non pas en transport en commun.

Dans ces cas, nous ne sommes pas sur une problématique sanitaire liée au transport, mais "simplement" sur la problématique du respect des

gestes barrières en milieu professionnel. Et sur ce dernier sujet, nous savons que les entreprises ont assumé leurs responsabilités de façon très efficace. Imposer à ces entreprises le télétravail, quasiment par solidarité avec ceux qui

travaillent en région parisienne, pour lesquels on peut comprendre que cette obligation de télétravail soit justifiée sur le plan sanitaire, cela semble totalement inadapté ».

ANI SUR LE TÉLÉTRAVAIL :

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 sur le télétravail a été signé par la **CFE-CGC** : « Ce nouvel accord sur le télétravail a le mérite d'encadrer la pratique de la continuité d'activité à domicile ».

Comment la **CFE-CGC** juge le contenu de cet accord signé sur le télétravail, dont le dernier ANI datait de 2005 ?
« Pour la **CFE-CGC**, il était impératif de traiter urgemment les problématiques liées à la continuité d'activité à domicile (CAD) expérimentée et vécue par des millions de salariés depuis mars dernier en raison des contraintes sanitaires, et qui n'est pas du télétravail. Le télétravail classique est un dispositif qui nécessite l'accord du salarié et qui doit être encadré par des accords permettant de travailler dans des conditions équivalentes à celles du présentiel.

Ce nouvel accord national interprofessionnel a le mérite d'encadrer la pratique de la CAD. Quand celle-ci est nécessaire, en listant les sujets qui doivent être pris en compte dans un accord de branche ou un accord d'entreprise. Nous avons un regret concernant les modalités relatives à la communication syndicale vis-vis des salariés - par exemple l'utilisation



des mails - qui n'est pas encore suffisamment bien prise en compte ». Nos adhérents peuvent lire l'ANI in extenso sur l'intranet **CFE-CGC** en cliquant ci-dessus.

RÉSULTATS DES ÉLECTIONS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION SNCF

**LES LISTES COMMUNES PRÉSENTÉES PAR CFE-CGC FERROVIAIRE
SONT LES SEULES A AVOIR PROGRESSÉES !**

**NOUS AVONS DOUBLÉ NOS RESULTATS PAR RAPPPORT AUX
DERNIERES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2018**

NOUS REMERCIONS NOS ÉLECTEURS

Il est évident que la mobilisation n'a pas été au rendez-vous et on ne peut que déplorer le nombre d'abstentionnistes très important. La participation (39,8%) perd 20 points par rapport au scrutin CA/CS de 2015.

Pourtant, avec l'actualité que nous connaissons (crise sanitaire, sociale, économique et sociétale), la période était favorable à une expression massive des salariés du GPU.

Néanmoins, nous constatons que l'écart entre la participation des cadres et celle des « autres salariés » s'accroît avec 17 points en 2020 contre 8 en 2013.

Pour **CFE-CGC FERROVIAIRE** les raisons sont assez simples à comprendre.

En effet, ce sont nos listes communes issues de syndicats catégoriels à la SNCF (**CFE-CGC FERROVIAIRE** – **Syndicat National des Médecins de la SNCF** – **Groupe des Cadres Supérieurs et Dirigeants du**

Ferroviaire) qui se présentaient pour la première fois à ce type d'élection qui ont su mobiliser une partie des salariés de l'encadrement qui ne souhaitent plus voter pour les autres syndicats, trop enclins à satisfaire leur base militante, parfois au détriment des salariés de l'encadrement.

Malgré ce progrès, il est compréhensible que nous n'ayons pas obtenu un score nous permettant d'avoir un élu dans un conseil d'administration, les salariés de l'encadrement SNCF n'ont la possibilité de voter pour des listes communes catégorielles présentées par **CFE-CGC FERROVIAIRE** que depuis fin 2018.

Notre score progresse puisque nous avons doublé nos résultats en comparaisons avec ceux des élections professionnelles de 2018.

Nos listes communes aux élections des C.A. ont obtenu dans chacune des 4 S.A. un résultat entre 10 et 12%

des votes et des voix dans la plupart des établissements. Il était extrêmement important d'avoir une implantation équilibrée sur les 4 S.A. afin de permettre un développement uniforme et une implantation durable.

Si vous nous donnez la possibilité de poursuivre dans cette voie, en 2022, lors des prochaines élections professionnelles, chaque CSE aura une délégation d'élus issus de nos listes communes catégorielles.

L'entreprise a communiqué notre résultat global de 4 %. Encore une fois, ce résultat peut surprendre en comparaison avec les autres organisations syndicales mais le calcul n'est pas représentatif de la réalité. Effectivement, on ne peut pas comparer le résultat de nos listes

catégorielles avec celui des autres syndicats.

Nos listes communes sont établies par des syndicats catégoriels composés spécifiquement d'adhérents du 2° et/ou 3° collège, il est donc compréhensible que les salariés du 1° collège ne votent pas pour nos listes.

Il convient donc de mesurer nos résultats par rapport au nombre d'inscrits des deux collèges « maîtrise » et « cadre » et non pas de l'ensemble des 3 collèges.

Ces élections aux C.A. permettent de constater que le nombre de salariés de l'encadrement qui soutient nos listes communes est de plus en plus important et nous tenons encore à remercier nos électeurs pour la confiance qu'ils nous accordent.



Où en est-on de la réforme gouvernementale de l'assurance chômage, reportée au 1^{er} avril et dont le Conseil d'État a suspendu deux dispositions très contestées (les modalités de calcul de l'allocation et l'instauration d'un bonus-malus) ?

La **CFE-CGC** n'a cessé de le faire valoir ces derniers mois : cette réforme punitive, dont le seul objectif est pour l'Etat impécunieux qui n'a jamais provisionné un euro pour le financement des pensions des salariés du secteur public, de mettre la main sur les réserves pécuniaires des caisses du secteur privé. De plus, serrer la vis aux demandeurs d'emploi, est une trahison de la part du gouvernement. La dégressivité des indemnités des cadres est particulièrement scandaleuse dans une période où les offres d'emplois baissent et où les PSE se multiplient, touchant massivement les cadres et l'encadrement. Sur l'abandon du bonus-malus, la CFE-CGC rappelle qu'il faut un dispositif d'encadrement et de régulation des contrats courts.

Les annonces de plans sociaux se succèdent. Comment y faire face ?

Aujourd'hui, on peut affirmer que l'activité partielle de longue durée (APLD) est un dispositif efficace et négocié que soutient la **CFE-CGC** car il permet le maintien des salariés dans l'entreprise. Il faut développer le dispositif et faire pression sur les directions réticentes à y recourir.

Pour comprendre les enjeux d'un accord APLD, nos adhérents pourront consulter le document sur l'intranet **CFE-CGC** :

<https://intranet.cfecgc.org/apld-n%C3%A9goci%C3%A9-un-accord-dactivit%C3%A9-partielle-longue-dur%C3%A9e-maj-9-oct20>

Dans l'intérêt des salariés, le Délégué Syndical et élu **CFE-CGC FERROVIAIRE** au CSE de siège voyages a signé le 23 décembre 2020 « le dispositif d'Activité Partiel Longue Durée concernant les agents relevant du CSE Siège Voyages et mis à disposition des filiales **Thalys** et **Eurostar** ».



Les tribunaux donnent raison à CFE-CGC FERROVIAIRE :



Si notre syndicat recherche toujours la voie de la négociation en évitant tout conflit, **CFE-CGC FERROVIAIRE** n'hésite pas à faire valoir ses droits ainsi que ceux des personnes que nous défendons devant les tribunaux, lorsque la partie adverse campe sur des positions que nous considérons injustes. Deux affaires récemment jugées donnent raison à **CFE-CGC FERROVIAIRE**.

- Après avoir obtenu la représentativité dans l'entreprise de restauration ferroviaire **LSG HELVETIA**, lors des élections professionnelles du 18 mars 2020, la section syndicale CGT de cette entreprise et la direction de l'entreprise ont tenté de faire annuler notre résultat au prétexte que notre liste de candidats n'était pas conforme. Le 17 novembre 2020, le tribunal a jugé que la représentativité obtenue par **CFE-CGC FERROVIAIRE** n'était entachée d'aucun vice de forme. Félicitations à notre nouveau Délégué Syndical chez **LSG HELVETIA**.
- Après les élections professionnelles de 2018 à la SNCF, un syndicat a dénoncé deux listes de candidats **CFE-CGC FERROVIAIRE** qui avaient obtenu la représentativité dans leur CSE. Après que cette affaire ait été jugée en première instance puis en appel, la cour de cassation a donné raison aux arguments de **CFE-CGC FERROVIAIRE** lors du jugement du 2 décembre 2020. Le défendeur a néanmoins jusqu'au mois 2 février 2021 pour saisir une nouvelle fois le Tribunal pour refaire juger cette affaire.

Remarque :

Si **CFE-CGC FERROVIAIRE** n'a malheureusement pas le choix que de se défendre, nous regrettons les sommes « englouties » dans ce genre d'affaire qui risque, de surcroît, faire penser aux salariés, déjà peu enclin à adhérer à une organisation syndicale, que les syndicats ne pensent qu'à défendre leurs propres intérêts.

Nous avons une pensée pour nos militants et élus concernés que nous remercions pour leur engagement syndical. Grâce à eux, ils permettent aux salariés de l'encadrement (collège maîtrise et cadre) du secteur ferroviaire d'avoir un syndicat catégoriel qui leur est dédié : **CFE-CGC FERROVIAIRE**.

SNCF MISE SUR LA VIDÉO DU FUTUR



L'entreprise œuvre à développer une stratégie vidéo, centrée sur une plateforme commune dédiée à l'ensemble des entités. Celle-ci devra permettre aux métiers de créer leurs propres systèmes vidéo, tout en garantissant une bonne interopérabilité des outils.

Aujourd'hui, les entreprises s'appuient sur le traitement d'images pour renforcer la sécurité et améliorer leurs services. C'est le cas aussi chez SNCF.

La vidéo-protection est utile à la Sûreté Ferroviaire, pour assurer la sûreté des personnes et des biens dans les espaces ouverts au public, comme les gares, quais ou trains.

Elle est aussi utilisée pour l'exploitation en gare et sur les quais par SNCF Gares & Connexions et Transilien.

La vidéo assistance quant à elle est un outil permettant de simplifier, voire automatiser certains processus métier comme par exemple le contrôle de la fiabilité et de la qualité du trafic.

Dans l'optique d'assurer la sécurité du personnel dans les établissements recevant des travailleurs, en passant par celle des infrastructures et du patrimoine,

SNCF Réseau, les Technicentres, mais aussi toutes les autres entreprises et entités du groupe, peuvent avoir recours à la vidéosurveillance.

La vidéo intelligente consiste en l'exploitation automatique des données grâce au développement de nouvelles technologies comme l'IA ou la réalité augmentée.

À titre d'exemple, les quelque 400 gares en région parisienne regroupent environ 10 000 caméras, dont les vidéos sont visualisables depuis des postes de commande.

Aujourd'hui, ce sont les agents qui prennent en charge la détection d'événements et la préparation d'interventions en cas d'actes inciviques ou agressions. Cette visualisation demande un effort humain très important – temps investi, concentration, fatigue –, mais le développement de solutions de vidéo intelligente pourra épauler les agents dans le traitement des vidéos.

Deux problématiques techniques majeures émergent, autour du système de traitement automatique des flux de données. La première est la capacité du système à traiter un grand volume de données. La seconde est l'aptitude de l'outil à déclencher des alertes en cas de besoin.



A BIENTÔT SUR LE PROCHAIN MAGAZINE DE L'ENCADREMENT DE CFE-CGC FERROVIAIRE



CFE-CGC FERROVIAIRE : 06.22.68.32.69



<https://www.cfecgc-ferroviaire.com>



cfecgc.fer.secretariat@gmail.com