

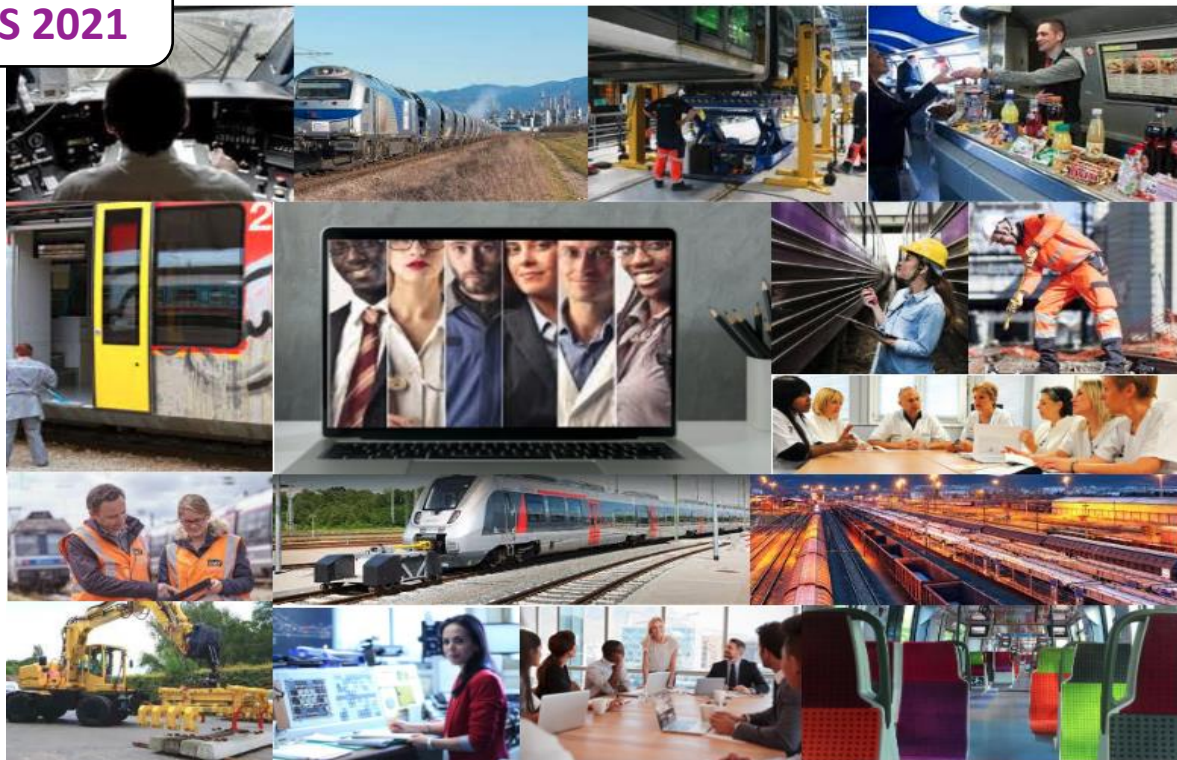


FERROVIAIRE

LE MAGAZINE DE L'ENCADREMENT

AGENTS DE MAÎTRISE, TECHNICIENS, CADRES, INGÉNIEURS, CADRES SUPÉRIEURS

MAG N°2
MARS 2021



SOMMAIRE (cliquez sur le titre pour se rendre DIRECTEMENT à l'article)

P.2	L'EDITO DU PRÉSIDENT
P.3	SANTÉ AU TRAVAIL. QUAND LA POSITION DE LA CFE-CGC EST CONFORTÉE PAR LE CONSEIL D'ÉTAT
P.4	LA CFE-CGC DEMANDE UNE VRAIE RÉFORME DE L'ASSURANCE CHOMAGE
P.7	QUAND L'INVESTISSEMENT PROFESSIONNEL DEVIENT TROP LOURD À PORTER, BURNOUT
P.8	LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP, LA CFE-CGC SE MOBILISE
P.10	CFE-CGC FERROVIAIRE RÉAFFIRME SA POSITION SUR LE TÉLÉTRAVAIL ET SUR L'AMÉNAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL
P.13	SURVEILLANCE NUMMÉRIQUE AU TRAVAIL ET EN TÉLÉTRAVAIL : LA CFE-CGC RESTE VIGILANTE
P.15	NOUS CONTACTER



Chers adhérents, chers lecteurs,

J'ai le plaisir de vous présenter le second numéro de notre magazine pour l'année 2021. Un plaisir renouvelé malgré la crise sanitaire qui s'aggrave encore dans certaines régions, au moment où je m'exprime, et rend l'avenir toujours incertain.

Les vaccins nous apportent bien sûr l'espoir de retrouver rapidement notre liberté d'action et nos activités, mais nous allons devoir à la sortie de cette crise sanitaire faire face aux conséquences inévitables d'une crise économique.

L'encadrement, les cadres supérieurs, les ingénieurs, les techniciens et agents de maîtrise sont et seront, comme toujours, en première ligne et largement sollicités.

L'actualité syndicale et les négociations se sont poursuivies, vous avez pu lire nos communications sur les différents sujets d'actualité de ces dernières semaines.

Plus que jamais la vigilance s'impose ! En effet, le risque que le gouvernement et certaines directions d'entreprises voient dans la crise

sanitaire un effet d'aubaine et souhaitent aller au-delà de ce qui est nécessaire, est bien présent.

Les salariés peuvent compter sur la **CFE-CGC** pour le rappeler à l'exécutif, quant aux militants de **CFE-CGC FERROVIAIRE**, ils interviennent régulièrement dans leur périmètre d'activité pour interpeller leurs directions.

Cette crise continue de nous forcer à la réflexion de ce que doivent être nos priorités, notre société, et le monde du travail dans un pays comme le nôtre. Les évolutions d'organisations et de fonctionnement doivent être accompagnées sans dogmatisme mais de concert avec les organisations syndicales et l'adhésion des salariés.

Il n'est plus envisageable de se laisser imposer des directives qui vont à contre sens de l'histoire sociale et des souhaits collectifs.

C'est pourquoi, **CFE CGC FERROVIAIRE** qui rassemble des hommes et des femmes portant et partageant des valeurs constructives et humanistes s'opposera de façon ferme et ouverte à toute dérive.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Robert SAEZ, Président CFE-CGC FERROVIAIRE

SANTÉ AU TRAVAIL

LOI SANTÉ AU TRAVAIL ANI : ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL

La **CFE-CGC** a signé l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 décembre 2020 sur la santé au travail, âprement négocié entre partenaires sociaux. C'est un signe fort en matière de dialogue social sur lequel il faut maintenant capitaliser au niveau législatif et réglementaire. Une

proposition de loi visant à la transposition de cet accord est déjà sur les rails et en cours d'examen par les parlementaires. Ce processus inédit s'inscrit dans une volonté affirmée de tous de mettre en place un dispositif performant et innovant dans le domaine de la santé au travail.

LA POSITION DE LA CFE-CGC EST CONFORTÉE PAR LE CONSEIL D'ETAT

Le Conseil d'État, saisi par le Président de l'Assemblée Nationale pour donner un avis sur la cohérence législative et la constitutionnalité de cette proposition de loi sur la santé au travail, a rendu ses conclusions le 4 février 2021. Il existe un risque de confier des missions de santé publique aux services de santé au travail qui, comme le rappelle le Conseil d'État, « *ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail* ».

La nécessité de rappeler l'existence et l'importance de la procédure d'agrément des

services de santé au travail, soutenue par un amendement de la **CFE-CGC**, a également trouvé écho dans l'avis du Conseil d'État qui impose au législateur d'inscrire cette procédure dans la loi. Le Conseil d'État va plus loin, allant jusqu'à estimer nécessaire de prévoir une absence de sanction pour le salarié qui refuserait un tel accès.

Le Conseil d'État rejoint l'analyse de la **CFE-CGC** sur la nécessité que le salarié puisse le refuser pour prévenir toute pression sur le salarié quant à la reprise de son travail.

Loi santé au travail : les amendements ; la CFE-CGC confortée...

Pour lire l'article, Cliquez **ici...**



LA CFE-CGC DEMANDE UNE VÉRITABLE RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE QUI AMÉLIORE LES DROITS



La **CFE-CGC** demeure en profond désaccord avec le principe fondateur de cette réforme de l'assurance chômage selon laquelle la baisse des allocations chômage inciterait à un retour plus rapide à l'emploi. Dans un communiqué commun du mardi 23 février 2021 cinq organisations syndicales, dont la **CFE-CGC** gestionnaires de l'assurance chômage considèrent que la réforme envisagée par l'exécutif "est d'abord l'occasion de faire d'importantes économies budgétaires aux seuls dépens des demandeurs d'emploi" et

appellent à une "remise à plat" des règles de l'assurance chômage.

Face à la réforme gouvernementale et dans le contexte de crise actuelle, la **CFE-CGC** réaffirme que l'assurance chômage doit être adaptée à la situation des demandeurs d'emploi pour améliorer leurs droits.

Les demandeurs d'emploi doivent bénéficier d'une assurance chômage garantissant à la fois un revenu de remplacement approprié à leur situation notamment pour les plus précaires d'entre eux et d'un accompagnement adapté aux besoins de chacune et chacun.

La réforme controversée de l'assurance-chômage entrera partiellement en vigueur le 1er juillet 2021

Cela concernera d'abord le nouveau mode de calcul de l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Le durcissement de l'ouverture des droits sera, lui, acté au plus tôt au 1er octobre. La réforme de l'assurance-chômage voulue par le gouvernement, et dont la mise en œuvre a été repoussée maintes fois notamment en raison de la crise sanitaire, commencera à entrer en vigueur le 1^{er} juillet, ont annoncé les syndicats à l'issue d'une ultime séance de concertation avec le ministère du travail, mardi 2 mars.

Seul le nouveau mode de calcul de l'indemnisation des demandeurs d'emploi, sera appliqué dans un premier temps. Il s'agit de la disposition la plus controversée de cette réforme. Selon l'Unedic, environ 840 000 personnes (38 % des allocataires) connaîtront une baisse d'indemnisation de 20 % en moyenne par rapport à ce qu'elles touchaient avec les règles actuelles, même si elles auront des droits plus longs. Pour en limiter l'impact, le gouvernement introduira un plancher qui

limitera la baisse maximale. L'exécutif défend cette réforme au nom d'un « *un enjeu d'équité* », car l'indemnisation est, selon lui, actuellement plus favorable aux personnes alternant contrats courts et inactivité qu'à celles travaillant en continu vingt-quatre derniers mois, au lieu de quatre aujourd'hui) entrera en vigueur au plus tôt au 1^{er} octobre. Il dépendra d'une amélioration du marché de l'emploi appréciée sur six mois à partir du 1^{er} avril. Il faudra, pour qu'elle soit mise en œuvre, qu'il y ait à la fois une baisse de 130 000 demandeurs d'emploi en catégorie A sur six mois et 2,7 millions d'embauches de plus d'un mois sur quatre mois. La dégressivité de l'allocation pour les hautes rémunérations (plus de 4500 euros mensuels bruts) interviendra, pour sa part, au bout de huit mois à partir du 1^{er} juillet, délai ramené à six mois en fonction de l'amélioration des deux indicateurs cités.

PROJET DE RÉFORME DU SALAIRE JOURNALIER DE RÉFÉRENCE (SJR)

Qu'est-ce que le S.J.R. ?

C'est le salaire journalier de référence (SJR), qui sert à calculer les allocations chômage, il est déterminé en fonction d'un salaire annuel de référence.

Le SJR est égal au Salaire Annuel de Référence (SAR) divisé par le nombre de jours travaillés durant la Période de Référence de Calcul (PRC). Cette période est constituée des 12 mois civils précédant le dernier jour de travail payé.

Elle est calculée à partir des rémunérations brutes et sur la base du principe 1 jour travaillé = 1 jour indemnisé.

Le nombre de jours travaillés maximum retenu sur la période de référence est de **261 jours**.

Le calcul du SJR est obtenu de la façon suivante : $\text{SJR} = \text{salaire de référence} / (\text{nombre de jours travaillés} \times 1,4)$.

Exemple : si vous avez travaillé du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019, c'est-à-dire 261 jours, et avez perçu 25000 € de rémunération brute, votre salaire journalier de référence est : $25\,000 / (261 \times 1,4) = 68,42 \text{ €}$.

La **CFE-CGC** considère que la détermination des règles d'indemnisation doit obéir à des principes simples et lisibles.

La **CFE-CGC** est très attachée à ce que la détermination du SJR continue de délivrer une indemnisation au plus proche du salaire perdu, identique pour les personnes ayant perdu un même salaire avec un temps de travail équivalent. La **CFE-CGC** défend la préservation du « principe un jour cotisé = un jour indemnisé ». En pratique, ce principe instauré dans l'accord de fin 2008 est remis en cause par les pistes de réforme du SJR portées par le ministère.

La **CFE-CGC** rappelle qu'une modulation des cotisations patronales est nécessaire pour décourager les employeurs abusant des contrats précaires. La limitation du recours aux contrats très courts est un impératif, alors que les trajectoires professionnelles sont de plus en plus hétérogènes, générant des situations de précarité pour les personnes en situation de CDD ou de temps partiel contraint, en grande majorité pour des femmes dans ce dernier cas.



UNE RÉFORME MENÉE PAR LE GOUVERNEMENT SANS ÉTUDE D'IMPACT !

Comme en 2019, le gouvernement s'apprête à mettre en place une réforme sans étude précise d'impacts quant à la situation réelle des demandeurs d'emploi qui seront concernés.

Et comme il y a deux ans, les premiers travaux de l'UNEDIC confirment que les conséquences seront lourdes pour les demandeurs d'emploi, largement

concentrées sur les plus précaires, pointe la **CFE-CGC** qui demande la transparence sur les impacts de la réforme sur les personnes, en plus des conséquences budgétaires.

Pour une réforme d'assurance chômage qui améliore les droits ...

Pour lire l'article, Cliquez **ici...**



Petit Glossaire

Unedic : Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi dans l'Industrie et le Commerce

SJR : Salaire Journalier de Référence

SAR : Salaire Annuel de Référence

PRC : Période de Référence de Calcul



L'Unedic est une association chargée par délégation de service public de la gestion de l'assurance chômage en France, en coopération avec Pôle emploi. L'Unedic est dirigée par les partenaires sociaux signataires d'accords prévus à l'article L. 5422-20 du code du travail.

Pour comprendre l'Unedic, ses acteurs, son rôle...

Cliquez **ici...**



BURNOUT, QUAND L'INVESTISSEMENT DEVIENT TROP LOURD À PORTER



Le burnout ou l'épuisement professionnel, initialement identifié parmi les personnels soignant et aidant, peut concerner toutes les professions qui demandent un engagement personnel intense.

Les mesures de prévention doivent empêcher une aggravation de la santé des personnes déjà menacées d'épuisement et parallèlement, prévenir l'apparition d'autres cas.



Le syndrome d'épuisement professionnel, ou burnout, est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique dans lesquelles la dimension de l'engagement est prédominante.

Facteurs de risque :

Surcharge de travail, pression temporelle, faible contrôle sur son travail, instructions contradictoires, manque de clarté dans les objectifs, manque de moyens, manque d'équité, conflits de valeur, non reconnaissance de sa contribution, etc.

L'effet de ces facteurs de risque peut se combiner, pour certaines professions de relations d'aide (infirmières, médecins, travailleurs sociaux, enseignants, ...), à la charge émotionnelle inhérente à ces professions ou tout simplement pour l'encadrement devant travailler dans un contexte d'évolution permanente des organisations et des fonctionnements.

Syndrome d'épuisement professionnel, comment l'identifier ?

Pour lire l'article, Cliquez **ici...**



DANS UN CONTEXTE QUI FRAGILISE LES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP, LA CFE-CGC SE MOBILISE

FICHES REFLEX'HANDI : UN OUTIL PRATICO-PRATIQUE



Les adhérents **CFE-CGC FERROVIAIRE** pourront accéder à 46 fiches thématiques, disponibles et téléchargeables sur le site Intranet de la **CFE-CGC** qui ont pris le relais du Guide handicap paru en décembre 2015.

La **CFE-CGC** passe à des supports dématérialisés adaptés aux évolutions législatives, à celles des barèmes, des aides et des guichets uniques pour les personnes en situation de handicap.

Ce passage à un support numérique permet, en éditant directement la fiche thématique

souhaitée, d'accéder plus facilement à toutes les informations régulièrement mises à jour, par exemple pour savoir comment demander une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou quelles aides solliciter pour un enfant en situation de handicap.

La **CFE-CGC** a organisé en octobre 2020, entre deux confinements, un séminaire de deux jours en présentiel à Deauville avec le réseau handicap, nos référents régionaux et fédéraux.

Riches et constructifs, les travaux ont débouché sur une feuille de route avec trois grandes priorités affichées :

1/ Numérique et handicap : Avec un prochain support pour donner les outils à nos adhérents amenés à négocier une politique handicap en entreprise, en intégrant les remontées terrain et tous les enjeux liés au déploiement du numérique.

2/ Femmes et handicap : La problématique est prégnante car on sait bien qu'une femme en situation de handicap connaît en moyenne un

déroulement de carrière et un accès aux responsabilités plus ralentis.

3/ Le B.a.-ba de la négociation handicap : Un sujet technique pour décrypter ce qu'est et comment négocier un accord handicap en entreprise. Nous souhaitons en faire un outil de référence pour nos militants dans les entreprises. »

UN SERVICE DÉDIÉ AU SUJET DES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP

Autre priorité confédérale : Le cas des enfants en situation de handicap, qui ont bien entendu des impacts sur la vie personnelle et professionnelle des parents salariés. Dans cette optique, la **CFE-CGC** a créé et mis en place

un service permettant à tous nos adhérents concernés de contacter le réseau handicap pour obtenir tous les conseils pratiques en la matière.

UNE OFFRE ENRICHIE DE FORMATIONS DÉMATÉRIALISÉES

Le contexte sanitaire oblige la **CFE-CGC** à s'adapter concernant les formations confédérales, un axe majeur de l'action du secteur, ces dernières années et ainsi expérimenté, les formations à distance pour les adhérents et les militants.

Deux modules seront proposés en visioconférence à partir du mois de mars 2021 :

1. Mettre en place une politique handicap en entreprise
2. Négociation des accords handicap en entreprise

UN PROJET DE COLLOQUE HANDICAP ET NUMÉRIQUE FIN 2021

La **CFE-CGC** prévoit, fin 2021, à Paris, en présentiel et sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire, d'organiser un colloque sur le thème "Handicap et numérique" pour aborder toutes les problématiques accrues sous l'effet de la pandémie de Covid-19.

Une date sera précisée ultérieurement en ce qui concerne le plateau et les modalités.

VERS UN RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION ENTRE LA CFE-CGC ET L'AGEFIPH

(L'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)

Un travail a déjà été commencé dans le cadre du prochain renouvellement, courant 2021, de la convention triennale de partenariat entre la **CFE-CGC** et l'AGEFIPH.



L'AGEFIPH a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail.

La **CFE-CGC** et ses structures poursuivent, sans relâche, leurs actions quotidiennes pour conseiller, assister et représenter les salariés et les agents en situation de handicap.

La **CFE-CGC** est plus que jamais mobilisée au service du terrain et de nos militants pour remettre l'humain au cœur et faire face à toutes les formes de handicap, en particulier le handicap psychique ».

CFE-CGC FERROVIAIRE RÉAFFIRME SA POSITION EN MATIÈRE DE TÉLÉTRAVAIL ET D'AMÉNAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL

UNE NOUVELLE ORGANISATION DU TRAVAIL A SNCF VOYAGES AU CNIT DE LA DÉFENSE ...

CFE-CGC FERROVIAIRE demande d'associer les salariés

Une décision unilatérale a été prise par la direction de **SNCF Voyages** d'imposer deux jours de télétravail pour l'ensemble des salariés du CNIT à la Défense.

A aucun moment les collaborateurs n'ont été associés aux réflexions sur le rythme d'alternance entre le distanciel et le présentiel puisque cela ne faisait partie d'aucun des thèmes des différents groupes de travail qui ont été organisés.

Par ailleurs, un projet d'aménagement et d'organisation des espaces de travail du Campus du CNIT est également porté dans un même temps par la Direction de **SNCF Voyages**. Les collaborateurs du site ne perçoivent pas l'objectif réel ni la finalité,

d'autant que ce dossier est mené tambour battant pour une mise en œuvre prévu mi-avril 2021.



CFE-CGC FERROVIAIRE a donc voté la demande d'une expertise.



Pour lire l'article, Cliquez **ici...**



TÉLÉTRAVAIL

AMÉNAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL

CFE-CGC FERROVIAIRE est favorable à l'évolution des espaces de travail mais comme pour le télétravail, de façon concertée.



Prenant appui sur la généralisation du télétravail la direction présente de multiples projets de réaménagement et de réorganisation des espaces de travail.

En présentant le projet de la réorganisation du travail de manière concomitante avec le projet d'aménagement des espaces de travail, la direction montre sa volonté d'utiliser le télétravail comme moyen de réduction des espaces de travail et non pas comme levier d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT).

Les dossiers présentés aux membres des CSE ne comportent, par ailleurs, aucun élément économique, ce qui nous paraît pourtant essentiel pour émettre un avis éclairé.

CFE-CGC FERROVIAIRE souhaite également un avis éclairé prenant en compte des retours d'expérience de pays comme les États Unis en avance sur le déploiement des « open-space », « bureau Flex » et espaces dit « collaboratifs ».

CFE-CGC FERROVIAIRE mettant au cœur de ses préoccupations la Sécurité et la Santé au Travail (SST) des agents de l'encadrement, demande que le Télétravail et les aménagements des espace de travail fassent l'objet d'une attention particulière dans le cadre de l'Évaluation des Risques Psycho Sociaux (EVRPS) et du Document Unique (DU) de chaque entité.



SURVEILLANCE NUMÉRIQUE AU TRAVAIL : LA CFE-CGC RESTE VIGILANTE



Les incitations réitérées du gouvernement à privilégier le télétravail dans le contexte toujours incertain de pandémie amène à s'interroger sur l'importante question du contrôle du travail à distance par l'employeur à travers les technologies de l'information et de la communication.

Le cadre légal en France

Avant d'installer tout moyen de contrôle, l'employeur doit préalablement consulter les représentants du personnel. Quel que soit l'outil choisi, l'employeur doit, au préalable, en informer les salariés. En outre, pour que l'outil de contrôle soit licite, il doit respecter les libertés et droits fondamentaux des salariés, en particulier celui

de leur vie privée. À cet effet, la mise en place de l'outil doit être justifiée et proportionnée à l'objectif poursuivi.

Selon un sondage publié en novembre 2020 par la plateforme d'étude des logiciels métiers « **GetApp** », 66 % des travailleurs français étaient surveillés via leurs outils de travail.

Des logiciels adaptés

Parmi les grands gagnants du marché de la surveillance au travail, le logiciel « **Hubstaff** », qui propose d'enregistrer les mouvements de souris ou les frappes sur les claviers, de prendre des captures d'écran aléatoires des salariés, et d'envoyer un rapport quotidien à l'employeur, se place sur la première marche du podium. Ces pratiques intrusives sont largement décriées par les salariés et par l'encadrement contraint à un rôle de « flicage » allant bien au-delà de l'acte managérial et dont on peut douter de l'apport pour l'entreprise.

Ce contrôle de leur activité est en effet une source de stress, de manque de confiance et d'infantilisation. Le télétravail, facteur potentiel de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux, en raison de la plus grande autonomie qu'il permet aux salariés, se

transforme en facteur de risque psychosocial lorsqu'il s'accompagne d'un tel contrôle.

La majorité de l'encadrement estime que la qualité du management, la reconnaissance de la contribution personnelle, le sens donné au travail permettent l'atteinte de la performance sans utiliser de tels moyens de contrôles intrusifs.

Le cas d'une élève recalée à son examen à cause d'un logiciel contrôlant l'absence de bruit durant l'examen, alors qu'elle n'avait fait que lire la question à voix haute pour mieux s'en imprégner, montre bien les quiproquos que peuvent générer de tels outils, et pourrait très rapidement trouver écho dans le monde du travail. Par exemple, quid en cas de défaillance d'un logiciel empêchant l'enregistrement du bruit d'un clavier.

TRANSPARENCE INCERTAINE SUR LA MISE EN PLACE DES OUTILS

Ces outils sont d'autant plus controversés que la transparence sur leur installation ou leur utilisation n'est pas toujours de mise, malgré le cadre légal prévu en France.

Dans un avis de septembre 2019, la Commission nationale de l'informatique et des libertés estime par exemple qu'une capture d'écran est susceptible de n'être ni pertinente ni proportionnée puisqu'il s'agit d'une image figée d'une action isolée de l'employé, qui ne reflète pas fidèlement son travail.

Elles ne sont cependant pas toujours respectées, comme le souligne le rapport d'activité 2019 de la CNIL puisque 10 % des plaintes déposées à la CNIL concernaient la surveillance des salariés.

Les outils de badgeage numérique semblent donc mieux acceptés, surtout dès lors qu'ils permettent une prise en compte des heures supplémentaires.

LE RÔLE DU CSE DANS LE CONTRÔLE DES OUTILS NUMÉRIQUES

Par ailleurs, lorsqu'un membre du CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes, l' élu possède un droit d'alerte et peut immédiatement saisir l'employeur, qui doit alors procéder sans délai à une enquête et prendre toutes les mesures nécessaires. Si le dispositif signalé n'est pas conforme à la loi informatique et libertés, la CNIL

rappellera les règles applicables au responsable du dispositif et lui demandera de s'y conformer.



L'article de la CFE-CGC sur la Surveillance numérique au travail :

Pour lire l'article, Cliquez **ici...**



NOUS CONTACTER



06.22.68.32.69



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



cfecgc.fer.secretariat@gmail.com

À bientôt sur le prochain magazine de l'encadrement de **CFE-CGC FERROVIAIRE** !



La valeur des idées doit se retrouver dans
le partage et l'adhésion de
l'encadrement...



CFE-CGC FERROVIAIRE - Tél. : 06.22.68.32.69 - cfecgc.fer.secretariat@gmail.com
<https://www.cfecgc-ferroviaire.com> Fédération Nationale des Transports CFE-CGC – 75 008 Paris