

Le télétravail : une autre forme de management

Le télétravail bouscule les repères du management classique. Il remet en question la relation hiérarchique basée sur la supervision directe, les principes de visibilité et de présence des travailleurs. L'équilibre entre contrôle et confiance est un point sensible. Mais le télétravail constitue un moyen de faire évoluer les modes de management vers un nouveau management du travail intégrant les variabilités spatio-temporelles.

Le télétravail doit se faire avec une approche individuelle, au cas par cas. Il doit bien être aussi pensé dans le cadre d'un travail collectif, mais il n'est pas un frein à la cohésion d'équipe si le collectif peut se retrouver certains jours de la semaine réuni dans les locaux de l'entreprise.

Le télétravail, c'est une véritable alternative organisationnelle gagnant-gagnant. Une logique de performance et une solution d'avenir.

L'UNSA Ferroviaire appelle au développement du Télétravail et incite le personnel à en demander officiellement par écrit.

DERAILEMENT SIBELIN

Le Président de l'instance informe les délégués que quatre enquêtes sont en cours : une interne, une judiciaire, une du BEATT, et une de l'EPSF. Le déraillement serait dû à deux ruptures de rail espacées d'environ 1,20 m, dont une avec un défaut interne.

La voie était bien classée pour matières dangereuses.

ACCORD FORFAIT EN JOURS

L'UNSA Ferroviaire a contribué par ses propositions à faire avancer socialement le projet d'accord et l'a signé. Faute d'accord, la Direction aurait appliqué des mesures unilatérales moins favorables que celles prévues dans l'accord.

Ce texte permet à l'entreprise de sécuriser juridiquement le cadre de travail de ses cadres et assimilés, alors que le titre III n'offrait aucun cadrage.

Les avancées du forfait en jours arrachées par l'UNSA Ferroviaire sont :

- Un avenant au contrat de travail
- Un entretien individuel relatif à l'application du forfait annuel en jours
- Des éléments de méthode pour l'évaluation de la charge de travail
- La possibilité pour un agent d'émettre une alerte sur le contenu de sa charge de travail
- Des garanties non discriminantes pour les agents qui ne souhaiteraient pas passer au forfait en jours
- Le maintien de l'ensemble des éléments de rémunération afférent au contrat de travail
- La garantie d'une compensation en cas de surcharge de travail exceptionnelle
- L'application du droit à la déconnexion
- Un suivi médical.

Pour les Établissements et services opérationnels, l'accord prévoit :

- un régime à 205 jours travaillés et la possibilité de travailler 5 jours de plus payés à 125 %
- une prime d'autonomie de 3,1% (au lieu des 1,5% initiaux) allant de 55 à 93 euros, ou bien à la place, 4 jours de congés supplémentaires.

Pour les Directions régionales et centrales, l'accord prévoit un régime à 210 jours travaillés, au lieu de 214, avec la garantie du maintien de la journée courte, soit 4 jours de repos par an supplémentaires.

Il y a également possibilité, avec accord du DET ou assimilé, d'un forfait en jours réduit, sur demande de l'agent (donc inférieur à 205 jours ou 210 jours) par attribution de journées chômées supplémentaires.

L'accord aborde aussi le sujet de la déconnexion qui devra de toute façon légalement être négociée cette année pour assurer la tranquillité des salariés pendant leur temps de repos. L'utilisation des moyens modernes de communication est devenue trop envahissante et finit par fatiguer les salariés, alors que ces mêmes moyens visent à gagner du temps et de l'efficacité. Il devient donc urgent de réguler leur utilisation, comme cela se pratique déjà dans certaines entreprises.

Les agents sur les postes non éligibles au forfait en jours et les agents refusant le forfait en jours basculeront sur un régime avec tableau de service, programme semestriel, RP et RU.

Le Président indique que les agents en forfait en jours devraient continuer de « générer des RQ » jusqu'à modification du système informatique.

La Direction attend les modalités de mise en œuvre du forfait en jours. Les postes éligibles seront présentés en CHSCT. Les CHSCT seront consultés. L'UNSA Ferroviaire a clairement indiqué au Président de l'instance son opposition à la mise en place d'une instance de coordination des CHSCT car chaque poste est unique et rattaché à un CHSCT précis. Il ne s'agit pas d'un projet commun à plusieurs CHSCT.

TRAIN DE LA SECURITE

Dans le prolongement de la convention sécurité de Reims en 2016 s'adressant aux managers, la Direction fera circuler du 15 mai 2017 au 15 juin 2017 le train de la sécurité qui aura une étape à Lyon, une à Clermont et une à Nevers. Ce train exposition vise à renforcer la prise de conscience des risques, après les accidents mortels de 2016 et début 2017.

L'exposition sera co-animée avec les équipes sécurité locales (Mobilités et Réseau). A ce stade, les agents devraient pouvoir être libérés pour aller visiter le train.

L'UNSA Ferroviaire considère que ce format d'animation sécurité est trop réducteur : pas assez de villes desservies (rien à St Etienne, Valence, Grenoble, Chambéry.....) et peu d'agents pourront en bénéficier.

REDECOUPAGE DU SECTEUR CATENAIRE SUD DE L'INFRAPOLE LGV SUD-EST-EUROPÉEN.

Le projet vise à recréer les deux secteurs initiaux, un Romans + St Quentin-Fallavier, et un deuxième Roquemaure + Cheval-Blanc.

L'UNSA Ferroviaire demande que les deux postes de DPX soient bien classés dans le collège cadre.

REMPLACEMENT D'ELU.

Ludovic BLOT cadre de l'Infrapôle Auvergne Nivernais, premier candidat titulaire non élu de la liste UNSA Ferroviaire, devient Délégué du Personnel Cadre en remplacement de Jean François ENGELS Infralog Lyon qui cesse ses fonctions dans l'entreprise.

*La prochaine réunion des DP Cadres est prévue **Mardi 16 mai 2017**
Nous restons à votre disposition pour collecter vos questions jusqu'au 4 mai*

VOS DELEGUES DU PERSONNEL CADRES UNSA FERROVIAIRE

TITULAIRES		
1. CHANDELIER	FREDERIC	EIC ALPES
2. THEVENOT	NADINE	INFRAPOLE LGV SUD-EST EUROPEEN
3. FRADIN	CHRISTOPHE	INFRAPOLE AUVERGNE-NIVERNAIS
4. GALLIANO	DENIS	INFRALOG ALPES
5. MAS	DIDIER	EIC RHONE ALPES
6. BRACHER AUGAGNEUR	ALEXIA	INFRAPOLE ALPES
7. BUZIO	LIONEL	EIC ALPES
8. MOUNIER	DENIS	INFRAPOLE RHODANIEN
9. CALLAC	HERVE	INFRAPOLE LGV SUD-EST EUROPEEN
10. FRAIZY	PIERRE	INFRAPOLE LGV SUD-EST EUROPEEN
SUPPLEANTS		
1. BONTEMS	THOMAS	INFRALOG LYON
2. BELLIERES	ERIC	INFRAPOLE AUVERGNE-NIVERNAIS
3. ROLLAND	PATRICK	INFRAPOLE RHODANIEN
4. BAILLEUX	SYLVAIN	INFRAPOLE LGV SUD-EST EUROPEEN
5. FOUILLEN	DENIS	Direction TERRITORIALE SNCF RESEAU AURA
6. MOSCATO	DEMETRIO	INFRAPOLE LGV SUD-EST EUROPEEN
7. BOUCHOUX	RICHARD	INFRAPOLE LGV SUD EST EUROPEEN
8. BROCARD	FRANCOIS	EIC RHONE ALPES
9. JOLIE	CHRISTIAN	INFRAPOLE ALPES
10. BLOT	LUDOVIC	INFRAPOLE AUVERGNE-NIVERNAIS

Pour mémoire, en DP Cadres SNCF RESEAU AUVERGNE RHONE ALPES, l'UNSA Ferroviaire a obtenu 53 % des suffrages aux dernières élections professionnelles et 10 sièges sur 17.

L'UNSA Ferroviaire est la première Organisation syndicale chez les cadres.

A noter que la commission de notation des cadres Sud-Est découle des suffrages DP et compte 6 délégués de commission UNSA Ferroviaire sur un total de dix délégués (2 Cgt et 2 Cfdt).

Le syndicalisme en positif



L'UNSA-Ferroviaire, créateur de lien social, travaille à votre service.

Si vous souhaitez recevoir automatiquement les publications DP Cadres du bureau régional de l'UNSA FERROVIAIRE, merci de faire votre demande par simple courriel adressé à thevenot.n@unsa-ferroviaire.org et de nous indiquer votre adresse mail personnelle.

Vous pouvez consulter notre site via : Intranet ou Internet <http://www.unsa-ferroviaire.org>