



FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS

CONDITIONS DE TRAVAIL

Montreuil, le 13 juillet 2017

ACCORD TÉLÉTRAVAIL

LA CGT PROTÈGE LES TRAVAILLEURS

La CGT utilise son droit d'opposition face à un accord qui est moins favorable que l'ANI du 19 juillet 2005 et au code du travail (L. 1222-9).

Cette opposition permet la poursuite du télétravail avec plus de protections pour les cheminots.

L'accord signé par la direction, l'UNSA et la CFDT comporte des mesures qui dérogent à l'accord interprofessionnel et au code du travail :

1) Réversibilité : L'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 2005 signé par la CGT prévoit que la mise en place, comme la fin du télétravail, sont soumises à l'accord du salarié.

Or, l'accord d'entreprise soumis à signature prévoit que « *le responsable hiérarchique peut résilier l'avenant au contrat de travail, sous réserve d'en motiver la décision et d'en aviser l'autre partie par écrit, (...) à tout moment* ».

Cet accord régressif fragilise l'agent télétravailleur. Une décision unilatérale de l'employeur non-négociable peut défaire l'organisation de la vie du cheminot, ce qui représente un levier de pression inacceptable.

2) La prise en charge : L'ANI 2005 prévoit « *Sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail, l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au télétravail [...]* ».

Or, l'accord prévoit 100 euros pour l'achat de bureau, fauteuil... sur présentation de facture et un forfait de 15 euros mensuels pour la connexion téléphonique et internet.

La CGT insistait sur la nécessité de veiller à l'ergonomie du poste de travail (science qui dépasse le réglage de la hauteur du fauteuil).

De plus, une clause peut mettre les cheminots en difficulté : « *Le télétravail sera suspendu en cas d'indisponibilité temporaire du matériel rendant impossible l'exercice du télétravail.* »

3) L'article L. 1222-9 du code du travail précise : « *A défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail.* ». Or, cet accord supprime la mise en place des modalités du contrôle du temps de travail.

Le télétravail entraîne un gain de productivité, surtout lorsque le dispositif de contrôle des heures est écarté. Le responsable hiérarchique peut, parfois sans mauvaise intention, accroître la charge de travail.

Ce gain de productivité est en réalité du travail gratuit (heures supplémentaires non-reconnues), ce qui ajoute à la confusion de la frontière floue entre vie privée et vie professionnelle, avec l'ensemble des risques pour la santé (physique, mentale et sociale).

Le cadrage de la charge de travail, sans décompte des heures de travail, nous ramène à la même problématique autour du forfait jours.

L'utilisation du droit d'opposition ne met pas fin au télétravail mais replace les cheminots dans leurs droits. Pour cela, la position de la CGT devra être suivie par SUD-Rail, ce qui ne semble pas être le cas à l'heure où s'écrivent ces lignes.

NÉGOCIER UN ACCORD DEMANDE SÉRIEUX ET RESPONSABILITÉ

La direction de la SNCF sait que le télétravail est populaire et lui permet de faciliter certaines réorganisations (centralisation des directions notamment). L'UNSA, comme la CFDT, souhaitent également positiver leur image suite au piège de la mise en place du forfait jours.

La direction négocie désormais les accords avec des juristes pointus pour sécuriser l'employeur.

Des études très sérieuses démontrent les risques d'isolement, de surcharge de travail et de déséquilibre entre vie personnelle et professionnelle.

D'ailleurs, les employeurs sont aussi de plus en plus tentés par cette nouvelle forme de travail (baisse des frais de structure, mobilité accrue, hausse des temps travaillés sans les rémunérer...).

La Fédération CGT des cheminots a partagé ses revendications pour encadrer le télétravail :

- Le renforcement du caractère volontaire ;
- Le développement des sites de proximité (en priorité dans les gares) ;
- La réversibilité à la main du salarié ou à la date anniversaire ;
- Le décompte des heures de travail ;
- Les plages horaires et l'exclusion du travail du samedi, dimanche et fêtes ;
- La fourniture du matériel bureautique ;
- L'avis du CHSCT, dont le médecin du travail.

La direction a refusé d'entendre ces justes revendications et, à l'image des lois Travail successives, elle tente à imposer des accords moins favorables dans l'entreprise.

La CGT dit non au moins disant social, elle prend ses responsabilités et ne cède pas aux communications populistes. Face à la précarité grandissante du travail, y compris à la SNCF, la CGT appelle l'ensemble des cheminots à s'inscrire par la grève dans la journée interprofessionnelle du 12 septembre pour un code du travail digne du 21ème siècle, pour une protection sociale de haut niveau, pour le développement de l'emploi à la SNCF et la juste rémunération du travail.

FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS

Nom :
Prénom :
Adresse :
.....
Fonction :
Grade :
Position de rémunération :
Etablissement :
Tél :
E-mail :



J'ADHÈRE À LA CGT

FÉDÉRATION CGT CHEMINOTS
263, Rue de Paris - Case 546
93 515 MONTREUIL Cedex
Tél : 01.55.82.84.40
orga@cheminotcgt.fr
www.cheminotcgt.fr

BULLETIN D'ADHESION

**Ne dites plus :
« Que fait la CGT ? »
FAITES-LA !**

Nom du secteur : Tél :
Syndicat : Tél :
Nom du contact :
Nom du syndiqué :