



# L'ACCORD QUE LA CGT VOULAIT SIGNER !

**Nous le savons, le télétravail se réalise aujourd'hui en grande partie clandestinement. Pour l'intérêt des cheminots, parfois contre leurs illusions, la Fédération a mis en débat dans les syndicats, lors de la négociation sur l'aménagement du temps de travail, une série de propositions pour encadrer le télétravail. Ces propositions sont, depuis le dernier congrès, devenues des revendications reprises dans nos textes**

## Une démarche réfléchie...

Ces revendications ont été présentées à la direction de l'entreprise dans le cadre de la négociation.

Revêtant un caractère volontaire, le télétravail ne peut être imposé au salarié et doit être mis en place par le contrat de travail, y compris par avenant ;

Le refus par le salarié d'accepter un poste en télétravail ne saurait être un motif de licenciement ;

Il y a nécessité de développer des sites de proximité (en priorité dans les emprises ferroviaires) répartis géographiquement dans toute la France, pour que la possibilité de travailler depuis des locaux de l'employeur perdure.

L'employeur doit préciser, dans le contrat de travail, le rattachement hiérarchique du salarié, les conditions d'exécution de son travail, les modalités d'évaluation de sa charge de travail, le contrôle du temps de travail, les modes de liaison avec son entreprise, ainsi que les modalités relatives aux équipements, aux assurances, aux frais et doit fournir le matériel nécessaire et prendre en charge les coûts de fonctionnement et d'hébergement des lieux de travail ;

Sauf cas particulier des salariés en situation de handicap, le télétravail ne pourra pas dépasser deux jours par semaine, excluant de fait le travail du samedi, dimanche et fêtes.

**Au cours de la négociation la délégation CGT a donc fait les demandes suivantes :**

Demandes CGT	Coût de l'opération	Position de la SNCF
Le renforcement du caractère volontaire du télétravail	0 €	<b>Aucun engagement</b>  On laisse le management de proximité gérer les situations sans moyens supplémentaires



Demandes CGT	Coût de l'opération	Position de la SNCF
Le développement des sites de proximité (en priorité dans les gares)	0 €	<b>Aucun engagement.</b> Au contraire, la politique immobilière de la direction du GPF montre que celle-ci cherche à réorganiser, voire à se débarrasser de surfaces
La réversibilité du dispositif à la main du salarié ou à la date anniversaire	0 €	<b>Refus...</b> On reste dans l'arbitraire patronal et on renvoie sur le management de proximité (N+1)
La fourniture du matériel bureautique et d'installation	<b>Marginal (et très en deçà du coût d'inauguration de la LGV Tours - Bordeaux)</b>	<b>100 € pour le matériel et 15 € par mois !</b>
Le décompte des heures de travail	0 €	<b>Refus...</b> Comme pour le forfait jours !!!
L'accord d'entreprise fixe les plages horaires durant lesquelles l'employeur ou les autres salariés peuvent contacter le télétravailleur, afin de garantir le respect de la vie privée des salariés	0 €	<b>Refus...</b> Comme pour le forfait jours !!!
Le télétravailleur dispose des mêmes droits (déroulement de carrière, informations syndicales, etc.) que ses collègues	0 €	<b>Aucun engagement</b> on renvoie sur le management de proximité (N+1)
Toute mise en place d'un télétravail doit faire l'objet d'une information du CHSCT. Elle doit également faire l'objet d'une évaluation des risques par l'employeur et, de fait, figurer dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels pour alimenter le Programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail	0 €	<b>Refus...</b>



**Nos revendications représentent un coût nul ou insignifiant pour l'entreprise. Dès lors, le refus de les satisfaire démontre que la direction a un autre objectif que celui de mieux encadrer le dispositif et d'améliorer les conditions de travail des cheminots. Une fois de plus, elle nous ment sur ses véritables intentions !**

## **Le télétravail : une solution ou une conséquence ?**

L'éloignement du logement par rapport à son lieu de travail, les conditions de transport public de moins en moins adaptées ou l'abandon des dessertes de proximité du fait de la fermeture de gares, l'inconfort des locaux et le manque d'intimité dans les « *open space* », la nécessité d'échapper aux situations de travail conflictuelles ou d'aménager son poste en lien avec des problèmes de santé sont des facteurs qui introduisent le télétravail comme réponse à une souffrance au travail.

Cette pratique génère cependant des risques, dont nous pouvons citer quelques exemples :

- Par nature, le télétravailleur ne partage plus son lieu de travail avec ses collègues. Dès lors, il risque de "perdre son sentiment d'appartenance" et de "se sentir exclu".
- En travaillant à domicile, le télétravailleur court le risque de "ne plus scinder suffisamment sa vie privée et sa vie professionnelle", ce qui favorise l'épuisement professionnel.
- N'ayant pas de contact direct avec sa hiérarchie, le salarié peut avoir des difficultés à évaluer ses résultats ou ressentir une incapacité à accomplir seul ce qu'il va vivre comme une surcharge de travail.
- Chez tous les travailleurs, "une prescription floue, des objectifs inatteignables ou un manque de moyens créent du stress". Pour le télétravailleur, ces risques sont accrus car il lui est plus difficile de solliciter de l'aide ou une explication complémentaire.
- Les outils informatiques du télétravail permettent à l'entreprise de se livrer à des contrôles qui peuvent être ressentis comme intrusifs par le salarié.
- Rarement exposé aux agressions physiques, le télétravailleur est en revanche parfois exposé à une violence verbale d'autant plus difficile à supporter qu'il doit l'endurer seul.
- L'isolement du télétravailleur peut conduire à renforcer encore le sentiment d'ennui qui accompagne les tâches répétitives ou monotones.
- Le télétravailleur doit disposer d'un matériel informatique lui permettant d'accomplir son travail dans de bonnes conditions et être correctement formé à son utilisation.
- Les télétravailleurs sont plus sensibles aux incertitudes de la conjoncture économique et à ses conséquences éventuelles sur leur emploi. En effet, en raison de leur isolement, ils sont enclins à penser qu'ils ne sont pas tenus informés par la direction.
- Pour certains collègues du télétravailleur, son "absence sur le lieu de travail" peut être interprétée à tort comme "une absence de travail", si bien qu'ils ont alors tendance à développer à son endroit une attitude agressive ou dévalorisante.

Donc, mal encadré, le télétravail génère plus de risques qu'il ne soulage...

Le code du travail définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail, dans laquelle un travail qui aurait pu être fait dans les locaux de l'employeur est effectué par ses salariés hors ses locaux, de façon régulière et volontaire dans le cadre d'un contrat



de travail ou d'un avenant à celui-ci. Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier puisqu'elle inclut, par exemple, le cas des salariés travaillant à domicile ou celui des salariés " nomades " qui peuvent travailler n'importe où avec les moyens adaptés (Cf articles L.1222-9, L.1222-10 et L.1222-11 du Code du travail).

Attention ! Le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à lui seul à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur. De plus, le travail peut ne pas être réalisé en totalité hors de l'entreprise, ce qui permet d'englober des formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise.

On entend donc par télétravailleur toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini dans le contrat de travail ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise.

**Le télétravail se doit de respecter la vie des salariés. Comment accepter dès lors un accord en deçà des conditions de vie et de travail garanties dans le code du travail et par l'Accord National Interprofessionnel de 2005 signé par la CGT qui a fait l'objet d'un rapport conjoint entre les organisations syndicales (CGT/FO/CFTC/CFDT/CGC) et les organisations patronales (MEDEF/CPME/U2P) donnant les conditions d'amélioration de celui-ci dans le cadre d'une nouvelle négociation interprofessionnelle...**

**FÉDÉRATION CGT DES CHEMINOTS**  
**UNION FEDERALE DES CADRES ET MAÎTRISE**

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 : .....

